

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

Институт государственной службы и управления

Научно-образовательный центр «Гражданское общество и социальные коммуникации»

Кафедра ЮНЕСКО

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры ЮНЕСКО

Протокол от «22» июня 2017 г. № 10

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Б1.В.ДВ.6.2 «Формирование имиджевой стратегии и корпоративной
культуры»**

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

направление подготовки

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование направления подготовки)

Управление образованием в регионе

(направленность (профиль))

магистр

(квалификация)

заочная

(форма обучения)

2018

(год набора)

Москва, 2017 г.

Автор(ы)–составитель(и):

профессор, доктор философских наук, профессор О.Н. Астафьева
профессор, доктор философских наук, профессор Г.А. Аванесова
профессор, доктор философских наук, профессор Е.А. Сайко
кандидат философских наук А.Ю. Смирнова

Заведующий кафедрой ЮНЕСКО, доктор философских наук, профессор В.К. Егоров

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	4
3. Содержание и структура дисциплины	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	17
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	19
6.1. Основная литература	19
6.2. Дополнительная литература	19
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	20
6.4. Нормативные правовые документы	21
6.5. Интернет-ресурсы	21
6.6. Иные источники	21
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	22

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.6.2 «Формирование имиджевой стратегии и корпоративной культуры» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач	ПК-1.3	развить навыки управления персоналом в учреждениях социокультурной и научно-образовательной сферах
ДПК-2	владение навыками ведения диалога с представителями бизнеса и гражданского общества в целях создания и реализации проектов и программ в сфере культуры, образования и науки	ДПК-2.2	развить навыки стратегического управления коммуникативной сетью органа публичной властью / профильного учреждения

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

ТФ (по результатам форсайт-сессии)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
организация и осуществление управления коллективом органов государственной и муниципальной власти в соответствии с правовыми требованиями и ограничениями, а также теоретико-методологическими знаниями социально-гуманитарных и экономических наук	ПК-1.3	на уровне знаний раскрывает сложившиеся в теории управления подходы к регулированию формальных и неформальных отношений в организации
		на уровне умений диагностирует и разрабатывает предложения по оптимизации организационной и коммуникационной структур в контексте решения задач организации
		на уровне навыков проектирует и осуществляет управление организационной культурой
организация и осуществление управления коллективом органов государственной и муниципальной власти в соответствии с правовыми требованиями и ограничениями, а также теоретико-методологическими знаниями социально-гуманитарных и экономических наук	ДПК-2.2	на уровне знаний раскрывает теоретико-методологические основы организационного проектирования и управления персоналом
		на уровне умений прогнозирует и оценивает воздействие решений по вопросам управления персонала на деятельность организации
		на уровне навыков оперирует методами организационного проектирования и технологиями организации системы управления персоналом

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.В.ДВ.6.2 «Формирование имиджевой стратегии и корпоративной культуры» составляет 3 зачётные единицы, 108 часов. Дисциплина изучается во 2 семестре. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 16 часов: лекции – 6 часов, практические занятия – 10 часов. Самостоятельная работа составляет 88 часов, промежуточный контроль – 4 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.6.2 «Формирование имиджевой стратегии и корпоративной культуры» относится к обязательным дисциплинам вариативной части Блока 1. «Дисциплины (модули)» ОП ВО по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» направленности (профилю) «Управление в сфере культуры, образования и науки».

В содержательном плане дисциплина служит основой для освоения следующих дисциплин (модулей): Б1.Б.7 «Кадровая политика и кадровый аудит организаций» (3 семестр), Б1.В.ДВ.6.2 «Формирование имиджевой стратегии и корпоративной культуры» (3 семестр), Б1.В.ОД.7 «Теория и практика межкультурных коммуникаций» (2-3 семестры), Б1.В.ДВ.6.2 «Формирование имиджевой стратегии и корпоративной культуры» (4-5 семестры), Б1.В.ДВ.6.2 «Формирование имиджевой стратегии и корпоративной культуры» (3 семестр), Б1.В.ДВ.6.2 «Формирование имиджевой стратегии и корпоративной культуры» (3 семестр), Б1.В.ДВ.6.2 «Формирование имиджевой стратегии и корпоративной культуры» (3 семестр), Б1.В.ДВ.6.2 «Формирование имиджевой стратегии и корпоративной культуры» (3 семестр), Б1.В.ДВ.6.2 «Формирование имиджевой стратегии и корпоративной культуры» (5 семестр), Б1.В.ДВ.6.2 «Формирование имиджевой стратегии и корпоративной культуры» (5 семестр), Б2.П.1 «Практика по получению профессиональных умений и навыков» (5 семестр), Б2.П.2 «Преддипломная практика» (5 семестр).

Компетенции, сформированные в процессе изучения Б1.В.ДВ.6.2 «Формирование имиджевой стратегии и корпоративной культуры», в дальнейшем необходимо подтверждать на Государственной итоговой аттестации (Б3 ГИА).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет (2 семестр).

3. Содержание и структура дисциплины

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Финансы бюджетных и некоммерческих организаций в социокультурной и научно-образовательной сфере	10	2				8	О, КР
Тема 2	Налоговое регулирование в современной экономике и проблемы инновационного сектора	14			2		12	Д, КР
Тема 3	Государственное регулирование инвестиционной деятельности и	12	2				10	О, КР

	государственная инвестиционная политика							
Тема 4	Благотворительность, спонсорство, фандрайзинг как механизмы финансирования предприятий сферы культуры, образования и науки	14			2		12	Д, КР
Тема 5	Венчурный бизнес в России: состояние и перспективы	12	2				10	О, КР
Тема 6	Международный опыт государственно-частного партнерства финансирования образовательных, научных и культурных проектов и программ	14			2		12	Д, КР
Промежуточная аттестация		4						3
Всего:		108	6		10		88	

Примечание:

* – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), дискуссия (Д), контрольная работа (КР), кейс-стади (КС).

** – формы промежуточной аттестации: зачет (З).

Содержание дисциплины

Тема 1. Финансы бюджетных и некоммерческих организаций в социокультурной и научно-образовательной сфере

Бюджетная система РФ: консолидированный бюджет, федеральный бюджет и бюджеты субъектов РФ, внебюджетные фонды, бюджеты муниципальных образований и социальная политика.

Принципы функционирования бюджетной системы: принцип единства бюджетной системы, принцип разграничения доходов и расходов между уровнями бюджетной системы, принцип самостоятельности бюджетов, принцип полноты отражения доходов и расходов бюджетов, а также государственных внебюджетных фондов, принцип сбалансированности бюджетов, принцип эффективности и экономии бюджетных средств, принцип адресности и целевого характера использования бюджетных средств на социальную политику и отрасли социальной сферы. Трехлетний цикл бюджетного планирования.

Фонды финансовой поддержки субъектов РФ и муниципальных образований.

Субсидии и субвенции из вышестоящих бюджетов на выполнение расходных обязательств в социальной сфере.

Организационно-правовые формы некоммерческих организаций в РФ. Типы государственных некоммерческих учреждений в социокультурной сфере: казенное учреждение, бюджетное учреждение, автономное учреждение. Особенности функционирования государственных учреждений. Источники финансирования государственных социокультурных учреждений: бюджетные ассигнования (включая целевые дотации), социальные трансферты, внебюджетные поступления (включая реализацию альтернативных видов деятельности), частные инвестиции и пожертвования. Перспективы и угрозы самофинансирования социокультурных субъектов.

Негосударственный некоммерческий сектор в области культуры, науки и образования и его роль в структуре современной экономики. Международный и российский опыт финансирования деятельности негосударственных некоммерческих учреждений в социокультурной сфере.

Тема 2. Налоговое регулирование в современной экономике и проблемы инновационного сектора

Система налогового регулирования в современной экономике: социально-экономические функции. Сущность тактики налогового маневрирования. Реформирование налоговой системы в РФ. Понятие «инновационного сектора» экономики: вклад сфер культуры, образования и науки в инновационное развитие региона (муниципального образования). Механизмы и формы государственной поддержки инновационной деятельности. Механизмы регулирования отношений в инновационном секторе. Институт интеллектуальной собственности. Институт «общественного спонсирования» в социокультурной сфере. Внедрение механизма «свободного рынка» в регулирование инновационного сектора: отечественный и зарубежный опыт.

Тема 3. Государственное регулирование инвестиционной деятельности и государственная инвестиционная политика

Характеристика понятий «инвестиции», «иностранные инвестиции», «инвестирование». Инвестиционная деятельность как особый вид экономической деятельности. Инвестиционная деятельность как инструмент государственной политики. Механизмы и инструменты государственного регулирования инвестиционной деятельности. Государственная инвестиционная политика в современной России. Зарубежный опыт государственного регулирования инвестиционной деятельности.

Тема 4. Благотворительность, спонсорство, фандрайзинг как механизмы финансирования предприятий сферы культуры, образования и науки

Экономический и социальный потенциал культуры. Материальные и нематериальные продукты социокультурной деятельности.

Особенности финансирования некоммерческих организаций в социокультурной и научно-образовательной сфере в условиях рыночной системы хозяйствования.

Формы государственной поддержки и содействия развитию учреждений культуры: прямые и опосредованные механизмы государственного управления.

Классификация социокультурной деятельности по рыночному критерию.

Перспективы привлечения внебюджетных средств в социокультурную сферу.

Благотворительность (меценатство) как форма финансирования учреждений социокультурной и научно-образовательной сферы.

Спонсорство как взаимовыгодная кооперация учреждений социокультурной сферы с представителями частного капитала.

Технология фандрайзинга в деятельности учреждений культуры, образования и науки.

Практика реализации альтернативных видов деятельности социокультурными учреждениями.

Зарубежная практика финансирования и самофинансирования социокультурной и научно-образовательной деятельности.

Тема 5. Венчурный бизнес в России: состояние и перспективы

Основы венчурного предпринимательства: область распространения, субъекты венчурной деятельности, роль венчурного бизнеса в структуре современной экономики.

Особенности организации венчурных фондов в РФ: правовые основания и реальная экономическая практика.

Инфраструктура венчурного предпринимательства: бизнес-инкубаторы, бизнес-ангелы, технопарки, наукограды.

Государственная политика поддержки венчурного предпринимательства: государственные целевые программы, регулирование налогового и таможенного режимов, социальные трансферты.

Практика частного инвестирования венчурной деятельности: экономическая и социальная эффективность, схемы вознаграждения в венчурном бизнесе.

Формы организации венчурного бизнеса.

Развитие венчурного предпринимательства в России: история становления, правовые предпосылки и социокультурные особенности.

Актуальные направления венчурного предпринимательства: сравнительный анализ российской и мировой практики.

Тема 6. Международный опыт государственно-частного партнерства финансирования образовательных, научных и культурных проектов и программ

Государственно-частное партнерство (ГЧП или Public Private Partnership – PPP) как форма финансирования и реализации социокультурных программ и проектов. Социокультурные и экономические основания ГЧП в сфере культуры и образования. Ключевые участники ГЧП. Механизмы сотрудничества государственных структур и учреждений частного сектора: BOT (Build, Operate, Transfer), BOOT (Build, Own, Operate, Transfer), BTO (Build, Transfer, Operate), BOO (Build, Own, Operate), DBOOT (Design, Build, Own, Operate, Transfer), DBFO (Design, Build, Finance, Operate). Инструменты финансирования ГЧП. Базовые функции государства при реализации проекта ГЧП.

Природное и культурно-историческое наследие региона как особый вид производственных ресурсов. Социально-экономический потенциал научно-образовательных учреждений. ГЧП в области создания социокультурной и научно-образовательной инфраструктуры. Роль ГЧП в области сохранения памятников культурного наследия. Проекты социокультурного развития территории: ГЧП в контексте социокультурного проектирования. Институциональные риски при реализации социокультурных проектов в форме ГЧП. Страхование институциональных рисков.

Зарубежная практика ГЧП в области культуры и образования: институциональный режим ГЧП, основные формы взаимодействия и взаиморасчетов государства и частного сектора, производимые социально-экономические эффекты. Коммерческая концессия. Аутсорсинг. Совместные предприятия. Фонды «целевого капитала». Частная финансовая инициатива. Контроль за деятельностью участников ГЧП.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.6.2 «Формирование имиджевой стратегии и корпоративной культуры» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Понятие организации. Концепции организации и организационного поведения	опрос, контрольная работа
Тема 2	Статические и динамические характеристики организации	дискуссия, контрольная работа
Тема 3	Формальная организация. Правовое определение внутри- и внешне организационных отношений	опрос, контрольная работа
Тема 4	Неформальные организационные отношения. Принципы организационного структурирования	дискуссия, контрольная работа

Тема 5	Организационное проектирование. Типичное и уникальное в организации	опрос, контрольная работа
Тема 6	Организационные конфликты: типология и процедура разрешения; современный опыт	дискуссия, контрольная работа
Тема 7	Сущность и этапы управления организационной культурой	дискуссия, контрольная работа
Тема 8	Современные методы управления, поддержания и укрепления организационной культуры	кейс-стади, дискуссия, контрольная работа

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств):
устный зачет с ответами по билетам.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия;
- участие в дискуссии;
- выполнение кейс-стади;
- подготовка контрольной работы.

Критерии оценивания контрольной работы:

- соответствие структуры и оформления работы установленным требованиям;
- самостоятельность выполнения работы;
- актуальность темы, логичность научного аппарата (формулировки объекта, предмета, цели и задач исследования);
- полнота и аргументированность ответов на поставленные задачи.

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, участия в дискуссиях, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, по результатам подготовки кейс-стади и контрольной работы.

Типовые оценочные материалы

Вопросы для подготовки к опросу по темам:

Тема 1. Понятие организации. Концепции организации и организационного поведения

1. Определение понятия «организация». Эволюция взглядов на организацию.
2. Организационно-правовые формы организаций в Российской Федерации.
3. Классификация организаций.
4. Классические теории организации.
5. Организация как субъект хозяйственной деятельности.
6. Организационное поведение.
7. Микроизмерение организационного поведения.
8. Макроизмерение организационного поведения.

Тема 3. Формальная организация. Правовое определение внутри- и внешне организационных отношений

1. Формальная структура организации: формирование и стратегии развития.
2. Характеристика организационно-правовых форм организаций в РФ.
3. Организационные структуры: типология, принципы построения.
4. Адаптация организационной структуры к изменяющимся условиям внешней среды.
5. Классификация организационных структур.

Тема 5. Организационное проектирование Типичное и уникальное в

организации

1. Организационное проектирование.
2. Методология организационного проектирования.
3. Проектирование новой организации.
4. Проектирование развития функционирующей организации.
5. Развитие организаций, основанных на знаниях.

Вопросы для обсуждения в форме дискуссии по темам:

Тема 2. Статичные и динамические характеристики организации

Дискуссия «Организация как система и объект управления»

1. Понятие «организация» в контексте системного подхода.
2. Виды организации и типы организационных отношений.
3. Организация в структуре рыночной экономики.
4. Динамические процессы в организации. Жизненный цикл организации.
5. Методология управления. Методы и стили руководства.
6. Общие законы и принципы статичной организации.
7. Внутренняя и внешняя среда организации.
8. Организация как объект управления (управляемая система).

Тема 4. Неформальные организационные отношения. Принципы организационного структурирования

1. Сущность и принципы организационного структурирования.
2. Неформальная организационная структура и её место в процессе функционирования организации.
3. Сущность процессов самоорганизации и самоуправления.
4. Принципы самоуправления.
5. Организационные коммуникации и их значение для функционирования предприятия.
6. Неформальные коммуникативные сети и их роль в жизнедеятельности организации.
7. Координация в организациях: сочетание формальных и неформальных коммуникаций.
8. Механизмы координационной деятельности.

Тема 6. Организационные конфликты: типология и процедура разрешения; современный опыт

Дискуссия «Методы предотвращения и разрешения организационных конфликтов»

Задание 1 (Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: учеб. пособие. – М.: Дело, 2003. –С. 700)

Определите все возможные типы конфликтов, возникающих в группах на определенных стадиях развития. Предложите организационные, административные, управленческие и психологические инструменты для ликвидации конфликтов в каждой группе. Проанализируйте возможные последствия. Предложите варианты стимулирования развития конфликтов, если необходимо ликвидировать группу в организации или сократить объем ее власти и влияния.

Формальные и неформальные группы ранжируются по степени убывания силы мотивов (спланивающих группу). Совокупность последних представляет собой пятиступенчатую иерархию, каждая ступень которой характеризуется специфическими чертами:

1-я — самые мощные групповые мотивы, стремление к цели (часто труднодостижимой), разделяемое всеми членами группы;

2-я — сильные мотивы, стремление утвердиться в конкуренции с другими группами, гордость за коллектив, принадлежность к престижным группам;

- 3-я — мотивы средней силы, определяющие кратковременное объединение людей;
- 4-я — эмоциональная мотивация, не подкреплённая духовным единством или солидарностью в деятельности;
- 5-я — практически отсутствует мотивация; возникновение групп, носящее случайный и разовый характер, связано с давлением, неосознанными комплексами и страхами, одиночеством.

Ключи, соответствующие ступеням иерархии:

- 1-я — конфликты почти не возникают, разрушить группу трудно;
- 2-я — конфликты власти внутри группы и между группами, если укреплять группу, то их надо погасить, если разрушать ее, то стимулировать;
- 3-я — многочисленные конфликты, различные меры по их нормализации или эскалации;
- 4-я — психологические конфликты, группу очень легко разрушить, объединять ее нужно на духовной или креативной основе;
- 5-я — группа распадется сама.

Задание 2 (Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: учеб. пособие. – М.: Дело, 2003. –С. 701)

Предложите методы преодоления конфликтов в группах G определенной мотивацией и методы сплочения групп. Области с неустойчивым балансом индивидуальной и групповой мотиваций содержат множество конфликтных ситуаций и характеризуются следующим образом:

- 1-я — отношения в группе прохладно-отчужденные, возможны недоброжелательность и негативное поведение ее членов по отношению друг к другу, единство интересов поддерживает группу до первой безуспешной попытки их реализации;
- 2-я — взаимоотношения нормальные и достаточно прочные в течение всего периода существования опасности или риска для группы либо каждого работника;
- 3-я — неглубокая эмоциональная поддержка, единство группы в деятельности и солидарность, не касающиеся деловых отношений и жизни людей вне группы, нет надежности и продолжительных отношений;
- 4-я - доброжелательные деловые отношения, ограниченная эмоциональная поддержка в процессе работы, доверительные и устойчивые взаимоотношения, не исключена конкуренция внутри группы на основе компетентности, высокая степень солидарности и сопротивляемости внешней среде;
- 5-я — отношения полного единства и поддержки в интеллектуальной и эмоциональной сферах; возможны противоречия между индивидуальными и групповыми мотивами, не ведущие к развалу группы, так как не изменяется единая цель, а лишь отторгается неподходящий член группы; отношения длительные, устойчивые, хотя могут носить характер деспотичности со стороны лидеров и под влиянием групповой морали.

Тема 7. Сущность и этапы управления организационной культурой

1. Сущность и специфические черты организационной культуры (У. Оучи, Р. Килман, М. Стаксон, Д. Ньюстран, К. Девис, Э. Шейн, Спивак В.А.).
2. Типология организационной культуры (Ч. Ханди, Г. Ховстеде, К. Камерон и Р. Куини).
3. Доминирующие культуры. Субкультуры в организации.
4. Факторы, определяющие силу организационной культуры.
5. Влияние культуры на организационную и функциональную эффективность предприятия (Т. Питерс, Р. Уотерман, Т. Парсонс и др.).
6. Взаимозависимость стратегии и корпоративной культуры.
7. Методы формирования организационной культуры.
8. Национальное в организационной культуре.

9. Особенности формирования организационной культуры на различных этапах жизненного цикла предприятия.
10. Изменение культуры организации.

Тема 8. Современные методы управления, поддержания и укрепления организационной культуры

Кейс-стади «Тихий бунт» (по материалам журнала Harvard Business Review Russia, октябрь 2009 г., URL: <http://www.hbr-russia.ru/article/2757/>)

1. Обзор кейс-стади и формулирование условий ситуации в ходе открытой дискуссии;
2. Выявление проблем, с которыми столкнулся руководитель компании, и определение их источника;
3. Выявление ресурсов организации и открывающихся перед ней возможностей и угроз (анализ внутренней и внешней среды организации);
4. Определение способов выхода из сложившейся ситуации и становления адаптивной организационной культуры на основе проведенного анализа.

Примерная тематика контрольных работ

1. Роль организаций в экономике и обществе.
2. Организация как система и объект рыночной экономики.
3. Структура и основные функции организации.
4. Стратегия развития и формирование структуры организации.
5. Основные типы организационных структур.
6. Внешняя и внутренняя среда организации.
7. Организационно-правовые формы организаций.
8. Классификация и критерии группировки организаций.
9. Взаимодействия и виды объединения и дезинтеграции организаций.
10. Классические теории организации.
11. Разделение и специализация труда в организации.
12. Системный анализ функционирования организации.
13. Эффективность организации и методы её анализа.
14. Современные понятия и теории организации.
15. Стадии развития и жизненный цикл организации.
16. Развитие сетевых организаций в современной экономике.
17. Организация как объект управления.
18. Практические потребности, цели и задачи организационного проектирования.
19. Экономические, социальные и социально-трудовые аспекты проектирования.
20. Экспертный и системный анализ объектов проектирования.
21. Управление организацией. Методы и стили руководства.
22. Нормы управляемости и индексы руководства.
23. Методология управления и её основные компоненты.
24. Типология методов управления.
25. Методы и стили руководства.
26. Инновационный менеджмент.
27. Управленческие решения и их типы.
28. Основные этапы и функции управления.
29. Управление в сфере IT – технологий.
30. Управление инвестициями.
31. Инновационный менеджмент.
32. Управленческие решения. Цикл и этапы управленческого решения.
33. Понятие проектирования организационных систем.
34. Практические потребности, цели и задачи организационного проектирования.
35. Структурный и функциональный аспекты организационного проектирования.
36. Экономические, социальные и социально-трудовые проблемы проектирования.

37. Экспертный и системный анализ объектов проектирования.
38. Методы организационного проектирования.
39. Диагностирование патологий организации.
40. Виды и меры обеспечения поддержки организационного проектирования.
41. Роль моделирования в процессе проектирования и создания новой организации.
42. Проектирование развития новых организаций: инновационные методы и технологии.
43. Тенденции развития организаций в XXI веке.
44. Знания и инновации – основа развития современных организаций.
45. Функционирование организаций, основанных на знаниях.
46. Интеллектуальный капитал организаций – ключевой фактор инновационного развития.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

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-1	владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач	ПК-1.1	сформировать комплексное научно обоснованное представление о системе управления персоналом в организации
ПК-2	владением организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях	ПК-2.1	сформировать целостное представление об организации как объекте управления
ПК-3	способностью планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями	ПК-3.1	сформировать навыки проектирования организационных структур для органов публичной власти и учреждений социокультурной сферы

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-1.1 сформировать комплексное научно обоснованное представление о	Знание теоретико-методологических основ организационного проектирования и управления персоналом; навыки оперирования	Раскрывает теоретико-методологические основы организационного проектирования и управления персоналом; владеет методами организационного проектирования и технологиями по

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
системе управления персоналом в организации	методами и инструментами организационного проектирования, а также технологиями по организации системы управления персоналом; умение оценивать и прогнозировать воздействие решений по вопросам управления персонала на деятельность организации.	организации системы управления персоналом; прогнозирует и оценивает воздействие решений по вопросам управления персонала на деятельность организации.
ПК-2.1 сформировать целостное представление об организации как объекте управления	Знание теоретических подходов к управлению формальными и неформальными отношениями в организации; умение диагностировать организационную и коммуникативную структуры, разрабатывать и обосновывать предложения по их оптимизации; навыки формирования и управления организационной культурой.	Раскрывает теоретические подходы к управлению формальными и неформальными отношениями в организации, в том числе и по вопросам формирования, поддержания и укрепления организационной культуры; диагностирует и разрабатывает предложения по совершенствованию организационной и коммуникативной структур с учетом теоретических и эмпирических сведений; обосновывает выбор методов и инструментов оптимизации организационной культуры.
ПК-3.1 сформировать навыки проектирования организационных структур для органов публичной власти и учреждений социокультурной сферы	Знание методологических основ организационного проектирования и специфики разработки организационных структур для органов публичной власти, учреждений различных организационно-правовых форм; умение исследовать организационную структуру и разрабатывать предложения по её совершенствованию; навыки разработки	Раскрывает содержание методов организационного проектирования, объясняет специфику проектирования организационной структуры для органа публичной власти, государственного / муниципального учреждения социокультурной сферы; диагностирует эффективность уже существующей организационной структуры и предлагает решения по её оптимизации; разрабатывает локальные нормативные акты по вопросам организации труда и распределения полномочий.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
	локальных нормативных актов по вопросам организации труда.	

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету:

1. Определите и охарактеризуйте понятие «организация». Проанализируйте миссию, цели и задачи организации.
2. Организационно-правовые формы и базовые ценности организации.
3. Классификация и критерии группировки организаций.
4. Объединения (интеграция) и дезинтеграция организаций.
5. Классические теории организации.
6. Основные принципы управления организацией в классической теории.
7. Современные теории организации и их характерные черты.
8. Концепция сетевых организаций.
9. Организация как система и объект рыночной экономики.
10. Простые и сложные многоуровневые и полифункциональные организации.
11. Внутренняя и внешняя среда организации.
12. Структура и основные функции организации.
13. Виды и состав процессов в организации.
14. Системный анализ функционирования организации.
15. Организация как объект управления (управляемая система). Основные принципы и закономерности управления организацией.
16. Взаимосвязь форм, методов и процессов управления с системой права и институциональной средой.
17. Стратегия развития и формирование структуры организации.
18. Основные факторы, влияющие на формирование структуры организации.
19. Принципы построения и основные типы организационных структур.
20. Адаптация структуры к изменениям внешней среды. Адаптивные структуры.
21. Разделение и специализация труда в организации.
22. Организационные отношения Модели охвата контролем. Нормы управляемости и принцип В. Грайкунаса. Диапазон руководства. Индексы руководства.
23. Основные принципы специализации и группировки подразделений организации.
24. Организация управления.
25. Основные этапы и функции управления Централизация и децентрализация функций управления.
26. Системный анализ функционирования организации.
27. Эффективность организации. Виды эффективности организации и методы её анализа.
28. Стадии развития и жизненный цикл организации.
29. Размеры и сложность организации.
30. Организационные коммуникации и их роль в управлении. Типы коммуникаций.
31. Методы и стили руководства.
32. Методология и типология методов управления.
33. Управленческие решения и их типы. Цикл и этапы управленческого решения.
34. Классификация управления по сферам деятельности.
35. Управление в сфере ИТ – технологий.
36. Управление инновациями.
37. Инновационный менеджмент.
38. Понятие проектирования организационных систем. Практические потребности, цели и задачи организационного проектирования.

39. Сущность организационного проектирования. Структурный и функциональный аспекты организационного проектирования.
40. Анализ и оценка состояния организации. Диагностика состояния и прогнозирование изменений организации.
41. Методы диагностики организации. Методы проектирования.
42. Сравнительный анализ и выбор метода проектирования.
43. Теоретические основы моделирования проектируемых объектов. Метод моделирования и его роль в организационном проектировании.
44. Основные разделы и этапы организационного проектирования.
45. Процесс организационного проектирования. Задачи и методы организационного проектирования.
46. Выбор и обоснование метода проектирования. Разработка и согласование организационного проекта. Планирование этапов и поэтапная организация проектных работ.
47. Диагностирование патологий организации. Экспертный анализ объектов проектирования организации.
48. Экспертный и системный анализ объектов проектирования. Моделирование основных объектов проектирования.
49. Разработка проекта новой организации. Этапы проектирования новой организации.
50. Разработка стратегии и осуществление организационных изменений в функционирующей организации.
51. Задачи и методы этапов проектирования развития функционирующей организации.
52. Этапы проектирования развития функционирующей организации.
53. Меры по обеспечению поддержки организационных изменений. Ресурсы развития функционирующей организации.
54. Работа проектных и экспертных групп по организационному проектированию.
55. Тенденции и характерные черты развития организаций в XXI веке.
56. Знания и инновации – основа развития организаций. Новые правила бизнеса.
57. Типы новых организационных структур. Особенности функционирования организаций, основанных на знаниях.
58. Экономические, социальные и социально-трудовые аспекты развития организаций, основанных на знаниях.
59. Роль интеллектуального капитала в современном развитии организации.
60. Проектирование развития новых организаций: инновационные идеи, методы и технологии.
61. Угрозы и перспективы организационных конфликтов. Методы их эффективного разрешения.
62. Эволюция концепций организационной культуры. Организационная культура как управленческий ресурс.
63. Методы формирования и внедрения организационной культуры.
64. Реформирование организационной культуры.
65. Традиционные и инновационные способы управления организационной культурой.

Шкала оценивания

Выполнение всех заданий текущего контроля является обязательным для всех обучающихся. Обучающиеся, не выполнившие в полном объеме все эти задания, не допускаются к сдаче зачета.

Критерии оценки:

Оценка	Критерий оценки
«зачтено»	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 по дисциплинам, включенным в государственный экзамен, 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.
«не зачтено»	Обучающийся показывает слабые знания лекционного материала, 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.

4.4. Методические материалы

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по подготовке вопросов для самостоятельного изучения

Подготовка вопросов для самостоятельного изучения включает: изучение необходимой литературы (обязательной, дополнительной литературы, специальных периодических изданий, интернет-ресурсов), подготовку конспекта ответа и презентации, решение типовых заданий, ответы на контрольные вопросы.

При подготовке вопросов важно:

- использовать достаточно широкий диапазон массива информации, провести обзор периодической литературы и специальных изданий, составить каталог Интернет-ресурсов
- представить различные подходы, четко и полно определить рассматриваемые понятия, выявить взаимосвязи понятий и явлений, взаимозависимости и связи с другими вопросами;
- грамотно структурировать материал, ясно, четко и логично его излагать, приводить соответствующие примеры из практики, для иллюстрации положений, тезисов и выводов использовать таблицы, схемы, графики, диаграммы;
- отработать решение типовых заданий.

Методические указания по подготовке к участию в дискуссии

Для успешного усвоения дисциплины обучающийся должен систематически готовиться к семинарским занятиям. Для этого необходимо:

1. Познакомиться с планом семинарского занятия;
2. Изучить соответствующие вопросы в конспекте лекций и раздаточном материале;

3. Систематически выполнять задания преподавателя, предлагаемые для выполнения во внеаудиторное время.

В ходе семинарских занятий обучающиеся под руководством преподавателя могут рассмотреть различные точки зрения специалистов по обсуждаемым проблемам. Продолжительность подготовки к семинарскому занятию должна составлять не менее того объема, что определено тематическим планированием в рабочей программе. Семинарские занятия по дисциплине «Современные системы образования, науки и культуры» могут проводиться в различных формах:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме семинарского занятия;
- выполнение практических заданий в рамках самостоятельной работы обучающегося;
- обсуждение подготовленных практических заданий под руководством и контролем преподавателя.

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

Методические указания по выполнению ситуативных заданий (кейс-стади)

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 обучающимся 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 (в соответствии с определенным заданием);
- предварительное неформальное обсуждение кейс-ситуации в активной группе однокурсников;
- кейс-обсуждение под руководством преподавателя.

Методические указания по написанию контрольной работы

Контрольная работа представляет собой письменный ответ на вопрос индивидуального задания или определенной практической ситуации. Подразумевается, что для аргументации своего ответа обучающийся осуществляет подборку и анализ теоретических и практических сведений. Также контрольная работа является учебной формой апробации обучающимся методики проведения научного поиска. В связи с этим в содержательном плане данный вид работы должен быть методологически обоснован (выделение объекта, предмета, цели, задач, методов исследования) и логически выстроен (наличие связного и «понятного» плана).

Примерная структура контрольной работы должна иметь следующий вид:

Титульный лист (1 стр.)

Содержание (1 стр.)

Введение (2-3 стр.): обосновывается актуальность выбранной темы, анализируется степень ее изученности, формулируются цель и задачи работы; указывается объект, предмет.

2-3 параграфа (15-18 стр.): основное содержание письменной работы, связанное с темой магистерской диссертации. Название параграфов должно соотноситься с выделенными автором целью и задачами.

Заключение (2-3 с.): формулируются основные выводы и рекомендации на основе поставленных во введении цели и задач.

Список использованных источников и литературы

Приложения (при необходимости)

Объем контрольной работы может варьироваться в зависимости темы и требований, изложенных в рабочей программе соответствующей дисциплины. Оптимальный объем – 20-25 страниц (без учета приложений), оформленных согласно настоящим указаниям.

Текст работы должен быть написан литературным языком 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 – Times New Roman, для заголовков допускается использование шрифта Arial. 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.

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. Государственная служба России: развитие и управление человеческим капиталом: сборник научных статей / А. И. Турчинов и др.; предисл.: Нарышкин С.Е.; РАНХиГС при Президенте РФ. – М.: Дело, 2013. – 289 с.
2. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: учебное пособие / Кочеткова А.И.; Академия народного хозяйства при Правительстве РФ, Ин-т бизнеса и делового администрирования (ИБДА). – М.: Дело, 2011. – 942 с.
3. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8106>.
4. Нечипоренко В. С. Теория и организация государственной службы: презентационные материалы / Нечипоренко В.С.; РАНХиГС при Президенте РФ. – Саратов: Наука, 2012. – 150 с.
5. Рябов В.Б. Гуманитарная технология организационного проектирования и развития [Электронный ресурс]/ Рябов В.Б.— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт психологии РАН, 2011.— 224 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15524>.

6.2. Дополнительная литература

1. Аверченков В.И. Системы организационного управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Аверченков В.И., Ерохин В.В.— Электрон. текстовые данные.— Брянск: Брянский государственный технический университет, 2012.— 208 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/7013>.
2. Агапова И. И. Институциональная экономика: учебное пособие / Агапова И.И. - М.: Магистр, 2012. – 268 с.
3. Жуков Б.М. Организационное проектирование в системе менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жуков Б.М., Басенко В.П., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Академия естествознания, Южный институт менеджмента, 2010.— 310 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/9555>.
4. Кадровая политика: монография / под общ. ред. А.И. Турчинова; РАГС при Президенте РФ, Кафедра государственной службы и кадровой политики. – М.: Изд-во РАГС, 2011. – 255 с.
5. Селезнева Е. В. Лидерство: учебник: допущено УМО. – М.: Юрайт, 2013. – 429 с.
6. Социальное лидерство и управленческая элита: учебное пособие для студентов вузов. по специальностям "Государственное и муниципальное управление" и "Управление персоналом" / Т. П. Вернигорова, В. С. Нечипоренко; РАГС при Президенте РФ; Кафедра государственной службы и кадровой политики. - Саратов: Научная книга, 2011. – 230 с.
7. Малышева Л.А. Организационное проектирование вузов в условиях слияний и поглощений // Университетское управление: практика и анализ. – 2013. – 4. – С. 68-78. Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=21186918>.
8. Maltseva A.A. Russian technology park structures and their foreign analogues: the comparative analysis of average features // Actual Problems of Economics; 2014, Vol. 162 Issue 12. P. 190-202. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=ape_2014_12_23 (дата обращения: 08.07.2015).

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Агапов В.С. Социально-психологические детерминанты креативной компетентности студентов: монография / Агапов, Валерий Сергеевич, Давлетова, Рада Уеловна. – М.: Макеев Игорь Вячеславович, 2016. – 163 с.
2. Афанасьев М.Ю. История [Электронный ресурс]: методические рекомендации по изучению курса и подготовке к семинарским занятиям. Учебное пособие/ Афанасьев М.Ю. – Электрон. текстовые данные. – СПб.: Институт специальной педагогики и психологии, 2011. – 40 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/29973.html>. – ЭБС «IPRbooks»
3. Володина А.Ю. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускной квалификационной работы [Электронный ресурс] / Володина А.Ю., Костин И.В.— Электрон. текстовые данные. – М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2015. – 22 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/46478.html>. – ЭБС «IPRbooks»
4. Модель позиционного обучения студентов [Электронный ресурс]: теоретические основы и методические рекомендации/ И.Б. Шиян [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – М.: Московский городской педагогический университет, 2012. – 152 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/27375.html>. – ЭБС «IPRbooks»
5. Новиков В.К. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускной квалификационной работы [Электронный ресурс]/ Новиков В.К. – Электрон.

- текстовые данные. – М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2015. – 34 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/46479.html>. – ЭБС «IPRbooks»
6. Образовательные инновации и практики карьеры: сборник методических материалов и статей / РАНХиГС при Президенте РФ. – М.: Дело, 2015. – 192 с.
 7. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы [Электронный ресурс]/ Л.Г. Дикая [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – М.: Пер Сэ, 2007. – 624 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/7431.html>. – ЭБС «IPRbooks»
 8. Соколова Н.Г. Магистерская диссертация. Подготовка, оформление и защита [Электронный ресурс]: методические рекомендации по выполнению выпускной квалификационной работы магистра по направлению подготовки МЕНЕДЖМЕНТ/ Соколова Н.Г. – Электрон. текстовые данные. – Саарбрюккен: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2015. – 97 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/54503.html>. – ЭБС «IPRbooks»
 9. Социально-психологические аспекты формирования культуры самообучающейся организации / А. Я. Николаев [и др.] // Вопросы психологии. – 2014. – № 6. – С. 44-52.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации. Принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 года (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ).
 2. Гражданский кодекс Российской Федерации, часть первая от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ, часть вторая от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ, часть четвертая от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ.
 3. Налоговый кодекс Российской Федерации, часть первая от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ и часть вторая от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ.
 4. Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О некоммерческих организациях».
 5. Федеральный закон от 6 октября 1999 года № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации».
 6. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».
- Федеральный закон от 03.11.2006 N 174-ФЗ (ред. от 04.11.2014) «Об автономных учреждениях».

6.5. Интернет-ресурсы

1. Институт экономики города: <http://www.urbanecomomics.ru>.
2. Институт экономической политики имени Е.Т. Гайдара: <http://www.iet.ru>.
3. Официальный сайт ЮНЕСКО: <http://ru.unesco.org>.
4. Справочно-правовая система «Гарант»: <http://www.garant.ru/>.
5. Справочно-правовая система «Консультант плюс»: <http://www.consultant.ru/>.
6. Федеральная служба государственной статистики: <http://www.gks.ru>.

6.6. Иные источники

1. Губко М.В. Теория игр в управлении организационными системами [Электронный ресурс]/ Губко М.В., Новиков Д.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: СИНТЕГ, 2005.— 138 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8480>.
2. Докторович А.Б. Основы теории социального развития: учебное пособие. – М.: Изд-во РАГС, 2011. – 146 с.

3. Личностная и профессиональная зрелость кадров государственной службы: Сборник научных статей. Часть 1 // Под общ. ред. Деркача А.А. – М.: Изд-во РАГС, 2009. – 238 с.
4. Burton R.M., DeSanctis G., Obel B. Organizational Design: A Step-by-Step Approach. – Publisher Cambridge University Press, 2006.
5. Roberts John. The Modern Firm: Organizational Design for Performance and Growth (Clarendon Lectures in Management Studies) [Hardcover], 2004.

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 лекций и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы: читальные залы библиотеки.

Программное обеспечение: MS Office Professional Plus 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 ЮПАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.