

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Крюков Вадим Николаевич

Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике

Дата подписания: 25.06.2026 11:24:58

Уникальный программный ключ:

1b0adb7fd710f6a07b5d90c58682bd0c5f2f25b2

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Заполярье государственный университет им. Н. М. Федоровского»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине
Организационный дизайн

Факультет: Электроэнергетики, экономики и управления
Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»,
профиль «HR бизнес-партнерство»
Уровень образования: магистратура
Кафедра «Экономика, менеджмент и организация производства»

Разработчик ФОС:

к.э.н, доцент, Торгашова Н.А. _____

Торгашова Н.А.

Оценочные материалы по дисциплине рассмотрены и одобрены на заседании
кафедры, протокол № 8 от 09.04.2026 г.

Заведующий кафедрой _____ к.э.н., доцент Н.А. Торгашова

Фонд оценочных средств по дисциплине Организационный дизайн для текущей/промежуточной аттестации разработан в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по специальности / направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом на основе Рабочей программы дисциплины Организационный дизайн, утвержденной решением ученого совета от г., Положения о формировании Фонда оценочных средств по дисциплине (ФОС), Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ЗГУ, Положения о государственной итоговой аттестации (ГИА) выпускников по образовательным программам высшего образования в ЗГУ им. Н.М. Федоровского.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами образовательной программы

Таблица 1. Компетенции и индикаторы их достижения

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.4 Использует методы абстрактного мышления, анализа и синтеза для решения задач организации
ПК-1 Способен в сборе, обработке и анализе информации для целей разработки и реализации программ развития бизнеса	ПК-1.4 Использует методологию и критерии идентификации современных систем на стратегическом уровне

Таблица 2. Паспорт фонда оценочных средств

№п/п	Контролируемые разделы(темы) дисциплины	Код результата обучения по дисциплине/ модулю	Оценочные средства текущей аттестации		Оценочные средства промежуточной аттестации	
			Наименование	Форма	Наименование	Форма
1 семестр						

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций в ходе освоения образовательной программы.

2.1. Задания для текущего контроля успеваемости

1. Что такое организационный дизайн и какие цели он преследует?
2. Какие ключевые элементы входят в структуру организационного дизайна?
3. Каковы основные типы организационных структур и их особенности?
4. Чем отличаются иерархические и плоские организационные структуры?
5. Как влияет размер организации на её структуру и дизайн?
6. Какие факторы следует учитывать при выборе оптимальной организационной структуры?
7. Что такое матричная структура и когда она применяется?
8. Каким образом культура организации влияет на её дизайн?
9. Какие инструменты и методы используются для анализа текущей организационной структуры?

10. Как осуществляется процесс реорганизации и какие этапы он включает?
11. Какие риски связаны с изменением организационной структуры?
12. Как обеспечить успешную реализацию изменений в организационном дизайне?
13. Какова роль лидера в процессе изменения организационной структуры?
14. Какие показатели используются для оценки эффективности организационного дизайна?
15. Каково влияние внешних факторов (экономических, политических, технологических) на организационный дизайн?
16. Какие современные тренды влияют на изменение организационных структур?
17. Какими способами можно повысить гибкость и адаптивность организаций?
18. Как организационная структура связана с управлением человеческими ресурсами?
19. Как дизайн организации может способствовать инновационному развитию?
20. Какие подходы к организационному дизайну используются в международных компаниях?
21. Как можно интегрировать цифровые технологии в организационную структуру?
22. Какую роль играет коммуникация в эффективном функционировании организации?
23. Какие методы и инструменты используются для диагностики проблем в существующем организационном дизайне?
24. Как изменить организационную культуру для поддержки новых структурных изменений?
25. Как сбалансировать централизацию и децентрализацию власти в организации?
26. Как разработать стратегию организационного дизайна, учитывая долгосрочные цели компании?
27. Как поддерживать устойчивые конкурентные преимущества через организационный дизайн?
28. Как учитывать интересы различных заинтересованных сторон при изменении организационной структуры?
29. Как связать стратегические цели компании с дизайном её организационной структуры?
30. Как управлять изменениями в организационной структуре в условиях кризиса?
31. Как построить эффективные механизмы обратной связи внутри организации?
32. Как использовать бенчмаркинг для совершенствования организационного дизайна?
33. Как учесть специфику отрасли при создании организационной структуры?
34. Как создать команду, способную эффективно реализовать изменения в организационном дизайне?
35. Как оценивать результаты изменений в организационном дизайне?
36. Как предотвратить сопротивление изменениям со стороны сотрудников?
37. Как организовать работу виртуальных команд в рамках современной организационной структуры?
38. Как определить оптимальный уровень формализации процессов в организации?

39. Как наладить эффективное взаимодействие между подразделениями в крупной организации?
40. Как внедрить принципы устойчивого развития в организационный дизайн?
41. Как сформировать систему управления знаниями в организации?
42. Как интегрировать принципы бережливого производства в организационный дизайн?
43. Как развивать лидерские качества у сотрудников для поддержки изменений в организационном дизайне?
44. Как выстроить систему мотивации, поддерживающую новый организационный дизайн?
45. Как сочетать традиционные и инновационные подходы в организационном дизайне?
46. Как улучшить координацию и сотрудничество между разными уровнями управления?
47. Как адаптироваться к быстрым изменениям внешней среды через организационный дизайн?
48. Как строить и поддерживать партнерские отношения с внешними организациями?
49. Как обеспечивать преемственность в управлении при изменениях в организационной структуре?
50. Каковы перспективы развития организационного дизайна в будущем?

2.2. Задания для промежуточной аттестации

2.2.1. Контрольные вопросы к экзамену(зачету)

2.2.2. Типовые экзаменационные задачи

2.2.3. Темы/задания курсовых проектов/курсовых работ

1. Историческое развитие организационного дизайна: от классической школы до современных подходов
2. Основные типы организационных структур и их применение в различных отраслях
3. Матричная структура организации: преимущества и недостатки
4. Иерархические и плоские структуры: сравнительный анализ
5. Влияние размера организации на её структуру и дизайн
6. Факторы, определяющие выбор оптимальной организационной структуры
7. Роль культуры в формировании и развитии организационного дизайна
8. Инновационные подходы к организационному дизайну в условиях цифровой трансформации
9. Процесс реорганизации: этапы, методы и инструменты
10. Оценка эффективности организационного дизайна: критерии и показатели
11. Лидерство и управление изменениями в процессе реорганизации
12. Глобализация и её влияние на организационный дизайн международных компаний
13. Цифровизация и её воздействие на организационные структуры
14. Организационный дизайн и управление человеческими ресурсами
15. Современные тренды в организационном дизайне: agile, holacracy и другие

16. Сбалансированное сочетание централизации и децентрализации власти в организации
17. Диагностика проблем в существующем организационном дизайне: методы и инструменты
18. Изменение организационной культуры для поддержки новых структурных изменений
19. Интеграция принципов устойчивого развития в организационный дизайн
20. Бенчмаркинг как инструмент совершенствования организационного дизайна
21. Формирование эффективных механизмов обратной связи в организации
22. Развитие лидерских качеств у сотрудников для поддержки изменений в организационном дизайне
23. Создание системы мотивации, поддерживающей новый организационный дизайн
24. Устойчивые конкурентные преимущества через организационный дизайн
25. Управление изменениями в организационной структуре в условиях кризиса
26. Организация работы виртуальных команд в рамках современной организационной структуры
27. Оптимальный уровень формализации процессов в организации
28. Координация и сотрудничество между разными уровнями управления
29. Адаптация к быстрым изменениям внешней среды через организационный дизайн
30. Партнёрские отношения с внешними организациями и их влияние на организационный дизайн
31. Преемственность в управлении при изменениях в организационной структуре
32. Будущее организационного дизайна: прогнозы и перспективы