

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: 1с6сfa0a-52a6-4f49-aef0-5584d3fd4820

Владелец: Троян Павел Ефимович

Действителен: с 19.01.2016 по 16.09.2019

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Теория организации и организационное поведение

Уровень образования: **высшее образование - магистратура**

Направление подготовки (специальность): **38.04.02 Менеджмент**

Направленность (профиль): **Управление бизнесом**

Форма обучения: **очная**

Факультет: **ЭФ, Экономический факультет**

Кафедра: **менеджмента, кафедра менеджмента**

Курс: **1**

Семестр: **2**

Учебный план набора 2015 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	2 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	12	12	часов
2	Практические занятия	18	18	часов
3	Всего аудиторных занятий	30	30	часов
4	Из них в интерактивной форме	9	9	часов
5	Самостоятельная работа	78	78	часов
6	Всего (без экзамена)	108	108	часов
7	Общая трудоемкость	108	108	часов
		3.0	3.0	З.Е

Зачет: 2 семестр

Томск 2017

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 Менеджмент, утвержденного 30 марта 2015 года, рассмотрена и утверждена на заседании кафедры « ___ » _____ 20__ года, протокол № _____.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента _____ Т. Д. Санникова

Заведующий обеспечивающей каф.
менеджмента

_____ М. А. Афонасова

Рабочая программа согласована с факультетом, профилирующей и выпускающей кафедрами направления подготовки (специальности).

Декан ЭФ _____ А. В. Богомолова

Заведующий выпускающей каф.
менеджмента

_____ М. А. Афонасова

Эксперт:

доцент кафедра менеджмента _____ Т. А. Рябчикова

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

создание у студентов целостного представления об эволюции теоретических учений об организации, законах организации, организационном проектировании структур, принципах и нормах организационного поведения, о практике решения основных проблем в области функционирования и развития современных организаций с помощью формирования соответствующих профессиональных компетенций.

1.2. Задачи дисциплины

- • формирование комплекса знаний об организации как открытой системе;
- • формирование комплекса знаний об основных принципах и правилах организационного поведения;
- • формирование готовности к осуществлению межличностных, групповых и организационных коммуникаций;
- • формирование готовности участвовать в разработке и реализации программ организационных изменений.
-

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» (Б1.Б.3) относится к блоку 1 (базовая часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются следующие дисциплины: История и методология менеджмента.

Последующими дисциплинами являются: Управление бизнес-процессами.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;
- ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;
- ОПК-1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности;
- ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- ПК-1 способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;
- ПК-11 способностью разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в процессе их преподавания;

В результате изучения дисциплины студент должен:

- **знать** - основные направления теории организации; - основные и специфические законы организации; - типовые организационные структуры; - виды организационных коммуникаций; - методы и модели руководства организационным поведением; - виды организационной культуры; - жизненный цикл организации и модели организационного развития;
- **уметь** - анализировать процессы и явления, происходящие во внешней и внутренней средах организации; - определять и анализировать факторы эффективности организационных систем; - применять понятийно-категориальный аппарат теории организации, основные и специфические законы организации; - использовать модели организационных коммуникаций и организационного поведения в профессиональной деятельности;
- **владеть** - навыками ситуационного подхода к анализу проблем функционирования и развития организации; - навыками системного подхода к анализу проблем функционирования и развития организации; - навыками осуществления организационных коммуникаций; - методами

управления организационным поведением и осуществления организационных изменений.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		2 семестр
Аудиторные занятия (всего)	30	30
Лекции	12	12
Практические занятия	18	18
Из них в интерактивной форме	9	9
Самостоятельная работа (всего)	78	78
Проработка лекционного материала	28	28
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	50	50
Всего (без экзамена)	108	108
Общая трудоемкость ч	108	108
Зачетные Единицы	3.0	3.0

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
1 Теоретические модели организаций	2	3	15	20	ОК-3, ОПК-2, ПК-1
2 Организация как открытая система	3	5	15	23	ОК-2, ОПК-2, ПК-1
3 Организационное проектирование	3	4	16	23	ОПК-2, ПК-1
4 Организационные коммуникации	2	3	16	21	ОПК-1, ОПК-2, ПК-1
5 Организационные изменения	2	3	16	21	ОПК-2, ПК-1, ПК-11
Итого за семестр	12	18	78	108	
Итого	12	18	78	108	

5.2. Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

Содержание разделов дисциплин (по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 - Содержание разделов дисциплин (по лекциям)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины по лекциям	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
2 семестр			
1 Теоретические модели организаций	Иерархическая модель организации Органическая модель организации Эд-хократическая организация	2	ОК-3, ОПК-2, ПК-1
	Итого	2	
2 Организация как открытая система	Сущность и законы организаций Жизненный цикл организаций Внешняя и внутренняя среда организации	3	ОК-2, ОПК-2, ПК-1
	Итого	3	
3 Организационное проектирование	Подходы и этапы организационного проектирования Организационные структуры	3	ОПК-2, ПК-1
	Итого	3	
4 Организационные коммуникации	Коммуникационный процесс в организации Проектирование информационно-коммуникационной структуры Формы коммуникаций в зависимости от характеристик коллектива организации	2	ОПК-1, ОПК-2, ПК-1
	Итого	2	
5 Организационные изменения	Реформирование организации (ре-структуризация, реорганизация, ре-инжиниринг) Эффективность организационной системы	2	ОПК-2, ПК-1, ПК-11
	Итого	2	
Итого за семестр		12	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 - Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин				
	1	2	3	4	5
Предшествующие дисциплины					
1 История и методология менеджмента	+	+		+	
Последующие дисциплины					

1 Управление бизнес-процессами			+		+
--------------------------------	--	--	---	--	---

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций и видов занятий, формируемых при изучении дисциплины

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	
ОК-2	+	+	+	Домашнее задание, Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест, Отчет по практическому занятию
ОК-3	+	+	+	Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест, Отчет по практическому занятию
ОПК-1	+	+	+	Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест, Отчет по практическому занятию
ОПК-2	+	+	+	Домашнее задание, Конспект самоподготовки, Коллоквиум, Опрос на занятиях, Тест, Отчет по практическому занятию
ПК-1	+	+	+	Домашнее задание, Конспект самоподготовки, Коллоквиум, Опрос на занятиях, Тест, Отчет по практическому занятию
ПК-11	+	+	+	Домашнее задание, Конспект самоподготовки, Коллоквиум, Опрос на занятиях, Тест, Отчет по практическому занятию

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Технологии интерактивного обучения при разных формах занятий в часах приведены в таблице 6.1

Таблица 6.1 – Технологии интерактивного обучения при разных формах занятий в часах

Методы	Интерактивные практические занятия	Всего
2 семестр		
Решение ситуационных задач	4	4
Презентации с использованием слайдов с	3	3

обсуждением		
Деловые игры	2	2
Итого за семестр:	9	9
Итого	9	9

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП

8. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 8.1.

Таблица 8. 1 – Наименование практических занятий (семинаров)

Названия разделов	Наименование практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
2 семестр			
1 Теоретические модели организаций	Эволюция взглядов на сущность организации. Основные теоретические модели организаций. Природа организации. Механистическая и органическая организационные системы. Эдхократическая организация: принципы саморазвития, самореализации и использования творческого потенциала работников. Классификация организаций. Современные организационные формы.	3	ОК-3, ОПК-2, ПК-1
	Итого	3	
2 Организация как открытая система	Системный подход и его применение к теории организации. Организация как система, её структура, связи, процессы деятельности. Законы организации, их принципы и следствия. Характеристика жизненного цикла организации. Условия самосохранения и развития организаций. Внешняя среда прямого и косвенного воздействия. Взаимодействие организации с внешней средой в стандартных и нестандартных ситуациях. Элементы внутренней среды организации. Организационные отношения: социальная и этическая ответственность.	5	ОК-2, ОПК-2, ПК-1
	Итого	5	
3 Организационное проектирование	Понятие, сущность и этапы организационного проектирования. Подходы к организационному проектированию: аналоговый, функциональный, метод организационного моделирования, системный. Типовые организационные	4	ОПК-2, ПК-1

	структуры: иерархические, адаптивные, предпринимательские, виртуальные. Межкультурное взаимодействие в виртуальных командах. Преимущества и недостатки оргструктур. Факторы выбора структуры. Норма управляемости.		
	Итого	4	
4 Организационные коммуникации	Понятие и виды организационных коммуникаций. Коммуникационный процесс. Характеристика системы коммуникаций современной организации. Требования к организационным коммуникациям. Особенности выбора форм организационных коммуникаций в зависимости от социальных, культурных, этнических или профессиональных различий коллектива. Использование современных ИТ-технологий при создании информационно-коммуникационной среды организации. Требования к ИКС организации.	3	ОПК-1, ОПК-2, ПК-1
	Итого	3	
5 Организационные изменения	Модели организационного развития. Управление процессом организационного развития. Этапы развития и кризисы роста организации. Внутренние и внешние причины преобразований. Основные методы проведения изменений в организациях. Реструктуризация, реорганизация и реинжиниринг. Сопротивление изменениям и методы его преодоления. Разработка программ развития персонала организации. Совершенствование управленческих компетенций руководства организации. Оценка эффективности организационной системы.	3	ОПК-2, ПК-1, ПК-11
	Итого	3	
Итого за семестр		18	

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 - Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
2 семестр				

1 Теоретические модели организаций	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ОК-3, ОПК-2, ПК-1	Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	5		
	Итого	15		
2 Организация как открытая система	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ОК-2, ОПК-2, ПК-1	Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	5		
	Итого	15		
3 Организационное проектирование	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ОПК-2, ПК-1	Домашнее задание, Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	6		
	Итого	16		
4 Организационные коммуникации	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ОПК-1, ОПК-2, ПК-1	Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	6		
5 Организационные изменения	Итого	16	ОПК-2, ПК-1, ПК-11	Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест
	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10		
	Проработка лекционного материала	6		
	Итого	16		
Итого за семестр		78		
Итого		78		

9.1. Вопросы для подготовки к практическим занятиям, семинарам

1. Иерархическая модель организации
2. Органическая модель организации
3. Эдхократическая организация
4. Коммуникационный процесс в организации
5. Проектирование информационно-коммуникационной структуры
6. Формы коммуникаций в зависимости от характеристик коллектива организации
7. Подходы и этапы организационного проектирования
8. Организационные структуры

9.2. Вопросы на проработку лекционного материала

1. Коммуникационный процесс в организации
2. Проектирование информационно-коммуникационной структуры
3. Формы коммуникаций в зависимости от характеристик коллектива организации
4. Сущность и законы организаций
5. Жизненный цикл организаций

6. Внешняя и внутренняя среда организации
7. Подходы и этапы организационного проектирования
8. Организационные структуры
9. Иерархическая модель организации
10. Органическая модель организации
11. Эдхократическая организация
12. Реформирование организации (реструктуризация, реорганизация, реинжиниринг)
13. Эффективность организационной системы

10. Курсовая работа (проект)

Не предусмотрено РУП

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости студентов

11.1. Балльные оценки для элементов контроля

Таблица 11.1 – Балльные оценки для элементов контроля

Элементы учебной деятельности	Максимальный балл на 1-ую КТ с начала семестра	Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ	Максимальный балл за период между 2КТ и на конец семестра	Всего за семестр
2 семестр				
Домашнее задание	5	5	5	15
Коллоквиум	6	6	6	18
Конспект самоподготовки	5	5	5	15
Опрос на занятиях	5	5	5	15
Отчет по практическому занятию	2	2	3	7
Тест	10	10	10	30
Итого максимум за период	33	33	34	100
Нарастающим итогом	33	66	100	100

11.2. Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Пересчет баллов в оценки за контрольные точки представлен в таблице 11.2.

Таблица 11. 2 – Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Баллы на дату контрольной точки	Оценка
≥ 90% от максимальной суммы баллов на дату КТ	5
От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату КТ	4
От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату КТ	3
< 60% от максимальной суммы баллов на дату КТ	2

11.3. Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку представлен в таблице 11.3.

Таблица 11. 3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка (ГОС)	Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен	Оценка (ECTS)
5 (отлично) (зачтено)	90 - 100	А (отлично)

4 (хорошо) (зачтено)	85 - 89	В (очень хорошо)
	75 - 84	С (хорошо)
	70 - 74	D (удовлетворительно)
65 - 69		
3 (удовлетворительно) (зачтено)	60 - 64	Е (посредственно)
	Ниже 60 баллов	F (неудовлетворительно)

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Веснин, В. Р. Теория организации в схемах [Текст] : учебное пособие для вузов / В. Р. Веснин. - М. : Проспект, 2013. - 126 с. - ISBN 978-5-392-10287-7 : (наличие в библиотеке ТУСУР - 10 экз.)
2. Потей, Л. В. Теория организации : учебное пособие / Л. В. Потей ; Министерство общего и профессионального образования Российской Федерации, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники. - Томск : [б. и.], 2007. - 142 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 142.: Библиотека ТУСУР, (наличие в библиотеке ТУСУР - 17 экз.)

12.2. Дополнительная литература

1. Резник, С. Д. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации) : Учебное пособие для вузов / С. Д. Резник, И. А. Игошина ; ред. : С. Д. Резник ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное агентство по образованию, Пермский государственный университет архитектуры и строительства. - М. : Инфра-М, 2006. - 255[1] с. : ил., табл. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 254-256. - ISBN 5-16-002656-8 : : Библиотека ТУСУР, : Библиотека ТУСУР (наличие в библиотеке ТУСУР - 10 экз.)

12.3 Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Поталицына, Л.М. Организационное поведение : методические указания к практическим занятиям по дисциплинам "Менеджмент" и "Организационное поведение" для студентов экономических специальностей / Л. М. Поталицына ; Федеральное агентство по образованию, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (Томск), Кафедра экономики. - Томск : ТУСУР, 2007. - 236 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 236. (наличие в библиотеке ТУСУР - 48 экз.)
2. Теория организации и организационное поведение: Методические указания по практическим занятиям и самостоятельной работе / Мырзин К. С. - 2011. 23 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/2929>, дата обращения: 09.05.2017.

12.3.2 Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

12.4. Базы данных, информационно-справочные, поисковые системы и требуемое программное обеспечение

1. Теория организации.- Режим доступа: <http://teororgan.ru/>
2. Мильнер Б.З. ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ : <http://www.bibliotekar.ru/teoriya-organizacii/>

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины

13.1. Общие требования к материально-техническому обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое обеспечение для лекционных занятий

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория, с количеством посадочных мест не менее 22-24, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Компьютер, экран, проектор. Имеются наглядные пособия в виде презентаций по лекционным разделам дисциплины.

13.1.2. Материально-техническое обеспечение для практических занятий

Для проведения практических (семинарских) занятий используется учебная аудитория, расположенная по адресу г.Томск, ул. Красноармейская, 146, 5 этаж, ауд.501. Состав оборудования: Учебная мебель; Доска магнитно-маркерная -1шт.; Компьютер, экран, проектор.

13.1.3. Материально-техническое обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используется учебная аудитория (компьютерный класс), расположенная по адресу 634034, г. Томск, ул. Красноармейская, 146, 2 этаж, ауд. 204. Состав оборудования: учебная мебель; компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 7 шт.; компьютеры подключены к сети ИНТЕРНЕТ и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При обучении студентов с нарушениями слуха предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями слуха, мобильной системы обучения для студентов с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой обучаются студенты с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При обучении студентов с нарушениями зрениями предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для удаленного просмотра.

При обучении студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

14. Фонд оценочных средств

14.1. Основные требования к фонду оценочных средств и методические рекомендации

Фонд оценочных средств и типовые контрольные задания, используемые для оценки сформированности и освоения закрепленных за дисциплиной компетенций при проведении текущей, промежуточной аттестации по дисциплине приведен в приложении к рабочей программе.

14.2 Требования к фонду оценочных средств для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для студентов с инвалидностью предусмотрены дополнительные оценочные средства, перечень которых указан в таблице.

Таблица 14 – Дополнительные средства оценивания для студентов с инвалидностью

Категории студентов	Виды дополнительных оценочных	Формы контроля и оценки
---------------------	-------------------------------	-------------------------

	средств	результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами, исходя из состояния обучающегося на момент проверки

14.3 Методические рекомендации по оценочным средствам для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

**«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)**

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ П. Е. Троян
«__» _____ 20__ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Теория организации и организационное поведение

Уровень образования: **высшее образование - магистратура**
Направление подготовки (специальность): **38.04.02 Менеджмент**
Направленность (профиль): **Управление бизнесом**
Форма обучения: **очная**
Факультет: **ЭФ, Экономический факультет**
Кафедра: **менеджмента, кафедра менеджмента**
Курс: **1**
Семестр: **2**

Учебный план набора 2015 года

Разработчик:

– доцент каф. менеджмента Т. Д. Санникова

Зачет: 2 семестр

Томск 2017

1. Введение

Фонд оценочных средств (ФОС) является приложением к рабочей программе дисциплины (практики) и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения студентом установленных результатов обучения.

ФОС по дисциплине (практике) используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

Перечень закрепленных за дисциплиной (практикой) компетенций приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень закрепленных за дисциплиной компетенций

Код	Формулировка компетенции	Этапы формирования компетенций
ПК-11	способностью разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в процессе их преподавания	Должен знать - основные направления теории организации; - основные и специфические законы организации; - типовые организационные структуры; - виды организационных коммуникаций; - методы и модели руководства организационным поведением; - виды организационной культуры; - жизненный цикл организации и модели организационного развития; ; Должен уметь - анализировать процессы и явления, происходящие во внешней и внутренней средах организации; - определять и анализировать факторы эффективности организационных систем; - применять понятийно-категориальный аппарат теории организации, основные и специфические законы организации; - использовать модели организационных коммуникаций и организационного поведения в профессиональной деятельности; ; Должен владеть - навыками ситуационного подхода к анализу проблем функционирования и развития организации; - навыками системного подхода к анализу проблем функционирования и развития организации; - навыками осуществления организационных коммуникаций; - методами управления организационным поведением и осуществления организационных изменений. ;
ПК-1	способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	

Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенций на всех этапах приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенций по этапам

Показатели и критерии	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	Обладает фактическими и теоретическими знаниями в пределах изучаемой области с пониманием границ применимости	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем	Контролирует работу, проводит оценку, совершенствует действия работы

Хорошо (базовый уровень)	Знает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах изучаемой области	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования	Берет ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем
Удовлетворительно (пороговый уровень)	Обладает базовыми общими знаниями	Обладает основными умениями, требуемыми для выполнения простых задач	Работает при прямом наблюдении

2 Реализация компетенций

2.1 Компетенция ПК-11

ПК-11: способностью разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в процессе их преподавания.

Для формирования компетенции необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Содержание этапов	методы преодоления сопротивления организационным изменениям; методы развития персонала организации; методы формирования и развития управленческих компетенций руководства организации.	использовать методы преодоления сопротивления организационным изменениям в управленческой деятельности; использовать методы развития персонала организации в управленческой деятельности; использовать методы формирования и развития управленческих компетенций руководства организации.	навыками разработки программ реализации организационных изменений; навыками разработки программ развития персонала организации; навыками разработки программ совершенствования управленческих компетенций руководства организации.
Виды занятий	<ul style="list-style-type: none"> • Интерактивные практические занятия; • Практические занятия; • Лекции; • Самостоятельная работа; 	<ul style="list-style-type: none"> • Интерактивные практические занятия; • Практические занятия; • Лекции; • Самостоятельная работа; 	<ul style="list-style-type: none"> • Интерактивные практические занятия; • Самостоятельная работа;
Используемые средства оценивания	<ul style="list-style-type: none"> • Домашнее задание; • Конспект самоподготовки; • Коллоквиум; • Опрос на занятиях; • Тест; • Отчет по практическому занятию; • Зачет; 	<ul style="list-style-type: none"> • Домашнее задание; • Конспект самоподготовки; • Коллоквиум; • Опрос на занятиях; • Тест; • Отчет по практическому занятию; • Зачет; 	<ul style="list-style-type: none"> • Домашнее задание; • Коллоквиум; • Отчет по практическому занятию; • Зачет;

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в та-

блице 4.

Таблица 4 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	<ul style="list-style-type: none"> • методы преодоления сопротивления организационным изменениям; ; • методы развития персонала организации; ; • методы формирования и развития управленческих компетенций руководства организации.; 	<ul style="list-style-type: none"> • использовать методы преодоления сопротивления организационным изменениям в управленческой деятельности; ; • использовать методы развития персонала организации в управленческой деятельности; ; • использовать методы формирования и развития управленческих компетенций руководства организации.; 	<ul style="list-style-type: none"> • навыками разработки программ реализации организационных изменений; ; • навыками разработки программ развития персонала организации; ; • навыками разработки программ совершенствования управленческих компетенций руководства организации.;
Хорошо (базовый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> • методы развития персонала организации; ; • методы формирования и развития управленческих компетенций руководства организации.; 	<ul style="list-style-type: none"> • использовать методы развития персонала организации в управленческой деятельности; ; • использовать методы формирования и развития управленческих компетенций руководства организации.; 	<ul style="list-style-type: none"> • навыками разработки программ развития персонала организации; ; • навыками разработки программ совершенствования управленческих компетенций руководства организации.;
Удовлетворительно (пороговый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> • методы развития персонала организации; ; 	<ul style="list-style-type: none"> • использовать методы развития персонала организации в управленческой деятельности; ; 	<ul style="list-style-type: none"> • навыками разработки программ развития персонала организации; ;

2.2 Компетенция ПК-1

ПК-1: способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

Для формирования компетенции необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Содержание этапов	<ul style="list-style-type: none"> - основные и специфические законы организации; - типовые организационные структуры; - жизненный цикл организации и модели организационного развития; 	<ul style="list-style-type: none"> - анализировать процессы и явления, происходящие во внешней и внутренней средах организации; - определять и анализировать факторы эффективности организационных систем; - управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами 	<ul style="list-style-type: none"> - навыками ситуационного и системного подхода к анализу проблем функционирования и развития организации;

		и сетями	
Виды занятий	<ul style="list-style-type: none"> • Интерактивные практические занятия; • Практические занятия; • Лекции; • Самостоятельная работа; 	<ul style="list-style-type: none"> • Интерактивные практические занятия; • Практические занятия; • Лекции; • Самостоятельная работа; 	<ul style="list-style-type: none"> • Интерактивные практические занятия; • Самостоятельная работа;
Используемые средства оценивания	<ul style="list-style-type: none"> • Домашнее задание; • Конспект самоподготовки; • Коллоквиум; • Опрос на занятиях; • Тест; • Отчет по практическому занятию; • Зачет; 	<ul style="list-style-type: none"> • Домашнее задание; • Конспект самоподготовки; • Коллоквиум; • Опрос на занятиях; • Тест; • Отчет по практическому занятию; • Зачет; 	<ul style="list-style-type: none"> • Домашнее задание; • Коллоквиум; • Отчет по практическому занятию; • Зачет;

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в таблице 6.

Таблица 6 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	<ul style="list-style-type: none"> • знает законы организации и умеет делать выводы из них при выборе организационной структуры и методов управления направленность и закономерности применения методов разработки организационных программ развития особенности этапов жизненного цикла организаций, методы проведения организационных изменений и методы преодоления сопротивления изменениям ; 	<ul style="list-style-type: none"> • анализировать внешнюю и внутреннюю среды организации и выбирать приоритетные направления развития на основе полученных данных анализировать показатели эффективности организационной системы, выявлять необходимость организационных изменений и определять их направленность управлять организациями, подразделениями, группами сотрудников ; 	<ul style="list-style-type: none"> • владеет навыками использования системного подхода к анализу организационной системы способен эффективно применять методы ситуационного анализа организационной деятельности ;
Хорошо (базовый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> • законы организации этапы жизненного цикла организации и методы разработки программ организационных изменений ; 	<ul style="list-style-type: none"> • анализировать внешнюю и внутреннюю среды организации, определять проблемы анализировать показатели эффективности организационной системы, делать выводы ; 	<ul style="list-style-type: none"> • навыками применения ситуационного подхода к анализу организации применяет методы системного подхода к анализу организации ;
Удовлетворительно (пороговый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> • представляет жизненный цикл организации и может обосновать необходимость органи- 	<ul style="list-style-type: none"> • определять параметры внешней и внутренней среды организации определять показатели 	<ul style="list-style-type: none"> • способен провести анализ организационной системы с использованием некоторых ме-

	зационных изменений ;	эффективности организационной системы ;	тодов ситуационного или системного подходов ;
--	-----------------------	-----------------------------------------	-----------------------------------------------

2.3 Компетенция ОПК-2

ОПК-2: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

Для формирования компетенции необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Содержание этапов	этические требования к поведению в ходе коммуникаций в процессе служебной деятельности; правила поведения в различных социокультурных коммуникативных обстоятельствах;	выбирать модели и стили делового общения в соответствии с особенностями коллектива организации;	навыками осуществления организационных коммуникаций с учетом социокультурных особенностей коллектива;
Виды занятий	<ul style="list-style-type: none"> • Интерактивные практические занятия; • Практические занятия; • Лекции; • Самостоятельная работа; 	<ul style="list-style-type: none"> • Интерактивные практические занятия; • Практические занятия; • Лекции; • Самостоятельная работа; 	<ul style="list-style-type: none"> • Интерактивные практические занятия; • Самостоятельная работа;
Используемые средства оценивания	<ul style="list-style-type: none"> • Домашнее задание; • Конспект самоподготовки; • Коллоквиум; • Опрос на занятиях; • Тест; • Отчет по практическому занятию; • Зачет; 	<ul style="list-style-type: none"> • Домашнее задание; • Конспект самоподготовки; • Коллоквиум; • Опрос на занятиях; • Тест; • Отчет по практическому занятию; • Зачет; 	<ul style="list-style-type: none"> • Домашнее задание; • Коллоквиум; • Отчет по практическому занятию; • Зачет;

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в таблице 8.

Таблица 8 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	<ul style="list-style-type: none"> • знает основные принципы этики организационных коммуникаций в различных по национальному или этническому составу аудиториях и социокультурных ситуациях ; 	<ul style="list-style-type: none"> • свободно ставит цели и формулирует задачи коммуникационного процесса, связанные с реализацией профессиональных функций в различных по этническому, конфессиональному или социокультурному составу коллективах ; 	<ul style="list-style-type: none"> • способен эффективно и этично осуществлять коммуникационный процесс в многонациональной или мультикультурной организации; • свободно владеет разными способами представления информации и подстройки

		<ul style="list-style-type: none"> анализирует особенности коллектива организации и выбирает адаптированные способы коммуникации ; 	стиля коммуникаций к социокультурной ситуации ;
Хорошо (базовый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> имеет представление о принципах этики организационных коммуникаций в различных социокультурных ситуациях ; 	<ul style="list-style-type: none"> применяет методы анализа коллектива организации в различных социокультурных ситуациях ; умеет корректно выражать и аргументированно обосновывать выбор форм коммуникаций в соответствии с характеристиками коллектива; 	<ul style="list-style-type: none"> компетентен в различных коммуникационных ситуациях ; владеет разными способами представления информации в зависимости от особенностей коммуникантов ;
Удовлетворительно (пороговый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> воспроизводит некоторые принципы коммуникаций в организациях с мультикультурным или многонациональным составом ; 	<ul style="list-style-type: none"> может подстраивать некоторые характеристики коммуникационного процесса под особенности коллектива; умеет работать со справочной литературой по этике делового общения ; 	<ul style="list-style-type: none"> владеет терминологией предметной области знания ; способен корректно провести анализ конкретной коммуникационной ситуации с точки зрения этичности;

2.4 Компетенция ОПК-1

ОПК-1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности.

Для формирования компетенции необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Содержание этапов	- виды организационных коммуникаций; - методы и модели руководства организационным поведением; - виды организационной культуры; - технологии при создании информационно-коммуникационной среды организации.	- использовать модели организационных коммуникаций и организационного поведения в профессиональной деятельности;	- навыками осуществления организационных коммуникаций;
Виды занятий	<ul style="list-style-type: none"> Интерактивные практические занятия; Практические занятия; Лекции; Самостоятельная работа; 	<ul style="list-style-type: none"> Интерактивные практические занятия; Практические занятия; Лекции; Самостоятельная работа; 	<ul style="list-style-type: none"> Интерактивные практические занятия; Самостоятельная работа;

	бота;	бота;	
Используемые средства оценивания	<ul style="list-style-type: none"> • Конспект самоподготовки; • Опрос на занятиях; • Тест; • Отчет по практическому занятию; • Зачет; 	<ul style="list-style-type: none"> • Конспект самоподготовки; • Опрос на занятиях; • Тест; • Отчет по практическому занятию; • Зачет; 	<ul style="list-style-type: none"> • Отчет по практическому занятию; • Зачет;

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в таблице 10.

Таблица 10 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	<ul style="list-style-type: none"> • знает границы применимости подходов к созданию и использованию информационно-коммуникационной среды организации; • знает показатели эффективности организационных информационно-коммуникационных систем;; • знает методы анализа информационно-коммуникационной среды организации; 	<ul style="list-style-type: none"> • свободно ставит цели и формулирует задачи создания информационно-коммуникационной среды организации; • определяет и анализирует показатели эффективности организационной коммуникационной системы и делает выводы; • умеет аргументированно доказывать положения предметной области знания; 	<ul style="list-style-type: none"> • способен эффективно применять методы анализа эффективности организационной информационно-коммуникационной среды; ; • свободно владеет навыками проектирования организационной информационно-коммуникационной среды; ;
Хорошо (базовый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> • знает общие подходы к созданию и использованию информационно-коммуникационной среды организации; • представляет показатели эффективности организационных информационно-коммуникационных систем;; 	<ul style="list-style-type: none"> • умеет определять виды и выбирать способы коммуникаций применительно к различным организационным ситуациям; • применяет методы анализа показателей эффективности информационно-коммуникационной среды организации;; 	<ul style="list-style-type: none"> • демонстрирует навыки применения методов проектирования организационной информационно-коммуникационной среды; ; • способен корректно провести анализ показателей эффективности организационной информационно-коммуникационной среды; ;
Удовлетворительно (пороговый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> • знает в общих чертах о методах создания и использования информационно-коммуникационной среды организации; 	<ul style="list-style-type: none"> • определяет виды организационных коммуникаций; • оценивает эффективность коммуникаций в заданной ситуации; 	<ul style="list-style-type: none"> • может проанализировать организационную информационно-коммуникационную среду; ; • владеет терминологией предметной области знания;;

2.5 Компетенция ОК-3

ОК-3: готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.

Для формирования компетенции необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания пред-

ставлены в таблице 11.

Таблица 11 – Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Содержание этапов	способы и методы саморазвития и самообразования; основные закономерности организационного взаимодействия; методы оценки индивидуального и коллективного творческого потенциала;	самостоятельно овладеть знаниями и навыками их применения в профессиональной деятельности; оценивать индивидуальный и коллективный творческий потенциал в профессиональной деятельности; давать правильную самооценку, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков;	навыками самостоятельной, творческой работы, умением организовать свой труд; способностью к самоанализу и самоконтролю, к самообразованию и самосовершенствованию, к поиску и реализации новых, эффективных форм организации своей деятельности; навыками использования творческого потенциала для управления взаимодействием в коллективе.
Виды занятий	<ul style="list-style-type: none"> • Интерактивные практические занятия; • Практические занятия; • Лекции; • Самостоятельная работа; 	<ul style="list-style-type: none"> • Интерактивные практические занятия; • Практические занятия; • Лекции; • Самостоятельная работа; 	<ul style="list-style-type: none"> • Интерактивные практические занятия; • Самостоятельная работа;
Используемые средства оценивания	<ul style="list-style-type: none"> • Конспект самоподготовки; • Опрос на занятиях; • Тест; • Отчет по практическому занятию; • Зачет; 	<ul style="list-style-type: none"> • Конспект самоподготовки; • Опрос на занятиях; • Тест; • Отчет по практическому занятию; • Зачет; 	<ul style="list-style-type: none"> • Отчет по практическому занятию; • Зачет;

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в таблице 12.

Таблица 12 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	<ul style="list-style-type: none"> • способы и методы саморазвития и самообразования; ; • основные закономерности организационного взаимодействия; ; • методы оценки индивидуального и коллективного творческого потенциала; ; 	<ul style="list-style-type: none"> • самостоятельно овладеть знаниями и навыками их применения в профессиональной деятельности; ; • давать правильную самооценку, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков; ; • оценивать индивидуальный и коллективный творческий потенциал в 	<ul style="list-style-type: none"> • навыками самостоятельной, творческой работы, умением организовать свой труд; ; • способностью к самоанализу и самоконтролю, к самообразованию и самосовершенствованию, к поиску и реализации новых, эффективных форм организации своей деятельности; ; • навыками использо-

		профессиональной деятельности; ;	вания творческого потенциала для управления взаимодействием в коллективе.;
Хорошо (базовый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> • способы и методы саморазвития и самообразования; ; • методы оценки индивидуального и коллективного творческого потенциала; ; 	<ul style="list-style-type: none"> • самостоятельно овладеть знаниями и навыками их применения в профессиональной деятельности; ; • оценивать индивидуальный и коллективный творческий потенциал в профессиональной деятельности; ; 	<ul style="list-style-type: none"> • навыками самостоятельной, творческой работы, умением организовать свой труд; ; • навыками использования творческого потенциала для управления взаимодействием в коллективе.;
Удовлетворительно (пороговый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> • способы и методы саморазвития и самообразования; ; 	<ul style="list-style-type: none"> • самостоятельно овладеть знаниями и навыками их применения в профессиональной деятельности; ; 	<ul style="list-style-type: none"> • навыками самостоятельной, творческой работы, умением организовать свой труд; ;

2.6 Компетенция ОК-2

ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.

Для формирования компетенции необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 13.

Таблица 13 – Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Содержание этапов	условия самосохранения и развития организаций в различных социально-экономических ситуациях; способы взаимодействия организации с внешней средой в стандартных и нестандартных ситуациях; методы выстраивания организационных отношений с учетом социальной и этической ответственности.	использовать знания об условиях самосохранения и развития организаций в различных социально-экономических ситуациях в профессиональной деятельности; применять способы взаимодействия организации с внешней средой в стандартных и нестандартных ситуациях; использовать методы выстраивания организационных отношений с учетом социальной и этической ответственности в профессиональной деятельности;	способностью использовать знания об условиях самосохранения и развития организаций в различных социально-экономических ситуациях в профессиональной деятельности; навыками применения способов взаимодействия организации с внешней средой в стандартных и нестандартных ситуациях; навыками выстраивания организационных отношений с учетом социальной и этической ответственности в профессиональной деятельности;
Виды занятий	<ul style="list-style-type: none"> • Интерактивные практические занятия; • Практические занятия; • Лекции; 	<ul style="list-style-type: none"> • Интерактивные практические занятия; • Практические занятия; • Лекции; 	<ul style="list-style-type: none"> • Интерактивные практические занятия; • Самостоятельная работа;

	<ul style="list-style-type: none"> • Самостоятельная работа; 	<ul style="list-style-type: none"> • Самостоятельная работа; 	
Используемые средства оценивания	<ul style="list-style-type: none"> • Домашнее задание; • Конспект самоподготовки; • Опрос на занятиях; • Тест; • Отчет по практическому занятию; • Зачет; 	<ul style="list-style-type: none"> • Домашнее задание; • Конспект самоподготовки; • Опрос на занятиях; • Тест; • Отчет по практическому занятию; • Зачет; 	<ul style="list-style-type: none"> • Домашнее задание; • Отчет по практическому занятию; • Зачет;

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в таблице 14.

Таблица 14 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	<ul style="list-style-type: none"> • условия самосохранения и развития организаций в различных социально-экономических ситуациях; ; • способы взаимодействия организации с внешней средой в стандартных и нестандартных ситуациях; ; • методы выстраивания организационных отношений с учетом социальной и этической ответственности.; 	<ul style="list-style-type: none"> • использовать знания об условиях самосохранения и развития организаций в различных социально-экономических ситуациях в профессиональной деятельности; ; • применять способы взаимодействия организации с внешней средой в стандартных и нестандартных ситуациях; ; • использовать методы выстраивания организационных отношений с учетом социальной и этической ответственности в профессиональной деятельности.; 	<ul style="list-style-type: none"> • способностью использовать знания об условиях самосохранения и развития организаций в различных социально-экономических ситуациях в профессиональной деятельности; ; • навыками применения способов взаимодействия организации с внешней средой в стандартных и нестандартных ситуациях; ; • навыками выстраивания организационных отношений с учетом социальной и этической ответственности в профессиональной деятельности.;
Хорошо (базовый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> • способы взаимодействия организации с внешней средой в стандартных и нестандартных ситуациях; ; • методы выстраивания организационных отношений с учетом социальной и этической ответственности.; 	<ul style="list-style-type: none"> • применять способы взаимодействия организации с внешней средой в стандартных и нестандартных ситуациях; ; • использовать методы выстраивания организационных отношений с учетом социальной и этической ответственности в профессиональной деятельности.; 	<ul style="list-style-type: none"> • навыками применения способов взаимодействия организации с внешней средой в стандартных и нестандартных ситуациях; ; • навыками выстраивания организационных отношений с учетом социальной и этической ответственности в профессиональной деятельности.;
Удовлетворительно (пороговый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> • способы взаимодействия организации с внешней средой в стан- 	<ul style="list-style-type: none"> • применять способы взаимодействия организации с внешней средой 	<ul style="list-style-type: none"> • навыками применения способов взаимодействия организации с

	дартных и нестандартных ситуациях; ;	в стандартных и нестандартных ситуациях; ;	внешней средой в стандартных и нестандартных ситуациях; ;
--	--------------------------------------	--------------------------------------------	-----------------------------------------------------------

3 Типовые контрольные задания

Для реализации вышеперечисленных задач обучения используются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, в следующем составе.

3.1 Вопросы на самоподготовку

- 1. Оценка эффективности организационных систем.
- 2. Использование современных IT-технологий при создании информационно-коммуникационной среды организации.
- 3. Разработка программ развития и методика их реализации.
- 4. Система предъявления организации внешней среде.
- 5. Управление организационным стрессом.

3.2 Тестовые задания

- 1. Любая организация как явление представляет собой:
 - 1) хозяйственную систему, целью которой является зарабатывание прибыли
 - 2) функцию, противоположную «дезорганизации»
 - 3) совокупность людей, групп, объединенных для достижения какой-либо цели на основе принципов разделения труда и иерархической структуры
 - 4) группу людей, деятельность которых координируется с целью достижения максимальной прибыли
- 2. Признаками формальной организации являются:
 - 1) наличие в собственности или в хозяйственном ведении обособленного имущества
 - 2) отсутствие чётко определённых целей и правил деятельности
 - 3) наличие чётко определённой структуры и оформление в виде юридического лица
 - 4) ответственность по обязательствам всем принадлежащим её членам личным имуществом
- 3. По отношению к прибыли организации классифицируются на:
 - 1) частные и государственные
 - 2) коммерческие и некоммерческие
 - 3) крупные, средние, мелкие
- 4. Любая организация является:
 - 1) социальной статической открытой системой
 - 2) материальной закрытой живой системой
 - 3) открытой сложной вероятностной системой
 - 4) материальной неорганической вероятностной системой
- 5. Внешняя среда организации включает в себя:
 - 1) социально-экономические и культурные факторы
 - 2) персонал и менеджмент организации
 - 3) поставщиков и покупателей
 - 4) органы государственной власти и территориального управления

3.3 Темы коллоквиумов

- 1. Сравнительная характеристика механистической и органической организации.

- 2. Организация как система, её структура, связи, процессы деятельности.
- 3. Разработка организационных структур.
- 4. Разработка ИКС организации.
- 5. Модели организационных изменений

3.4 Темы домашних заданий

- 1. Классификация организаций.
- 2. Условия самосохранения и развития организаций.
- 3. Аналоговый, функциональный подход к разработке структуры, метод организационного моделирования.
- 4. Использование современных IT-технологий при создании информационно-коммуникационной среды организации.
- 5. Сопротивление изменениям и методы его преодоления.

3.5 Темы опросов на занятиях

- Сущность и законы организаций
- Жизненный цикл организаций
- Внешняя и внутренняя среда организации
- Иерархическая модель организации
- Органическая модель организации
- Эдхократическая организация
- Реформирование организации (реструктуризация, реорганизация, реинжиниринг)
- Эффективность организационной системы
- Коммуникационный процесс в организации
- Проектирование информационно-коммуникационной структуры
- Формы коммуникаций в зависимости от характеристик коллектива организации
- Подходы и этапы организационного проектирования
- Организационные структуры
- Иерархическая модель организации
- Органическая модель организации
- Эдхократическая организация
- Коммуникационный процесс в организации
- Проектирование информационно-коммуникационной структуры
- Формы коммуникаций в зависимости от характеристик коллектива организации
- Подходы и этапы организационного проектирования
- Организационные структуры

3.6 Вопросы для подготовки к практическим занятиям, семинарам

- Эволюция взглядов на сущность организации. Основные теоретические модели организаций. Природа организации. Механистическая и органическая организационные системы. Эдхократическая организация: принципы саморазвития, самореализации и использования творческого потенциала работников. Классификация организаций. Современные организационные формы.
 - Системный подход и его применение к теории организации. Организация как система, её структура, связи, процессы деятельности. Законы организации, их принципы и следствия. Характеристика жизненного цикла организации. Условия самосохранения и развития организаций. Внешняя среда прямого и косвенного воздействия. Взаимодействие организации с внешней средой в стандартных и нестандартных ситуациях. Элементы внутренней среды организации. Организационные отношения: социальная и этическая ответственность.
 - Понятие, сущность и этапы организационного проектирования. Подходы к организационному проектированию: аналоговый, функциональный, метод организационного моделирования, системный. Типовые организационные структуры: иерархические, адаптивные, предпринимательские, виртуальные. Межкультурное взаимодействие в виртуальных командах. Преимущества и недостатки оргструктур. Факторы выбора структуры. Норма управляемости.

– Понятие и виды организационных коммуникаций. Коммуникационный процесс. Характеристика системы коммуникаций современной организации. Требования к организационным коммуникациям. Особенности выбора форм организационных коммуникаций в зависимости от социальных, культурных, этнических или конфессиональных различий коллектива. Использование современных ИТ-технологий при создании информационно-коммуникационной среды организации. Требования к ИКС организации.

– Модели организационного развития. Управление процессом организационного развития. Этапы развития и кризисы роста организации. Внутренние и внешние причины преобразований. Основные методы проведения изменений в организациях. Реструктуризация, реорганизация и реинжиниринг. Сопротивление изменениям и методы его преодоления. Разработка программ развития персонала организации. Совершенствование управленческих компетенций руководства организации. Оценка эффективности организационной системы.

3.7 Зачёт

– 1. Эволюция взглядов на сущность организации. Основные теоретические модели организаций.

– 2. Природа организации. Механистическая и органическая организационные системы.

– 3. Эдхократическая организация.

– 4. Классификация организаций. Современные организационные формы.

– 5. Системный подход и его применение к теории организации.

– 6. Организация как система, её структура, связи, процессы деятельности.

– 7. Законы организации, их принципы и следствия.

– 8. Характеристика жизненного цикла организации. Условия самосохранения и развития организаций.

– 9. Внешняя среда прямого и косвенного воздействия. Взаимодействие организации с внешней средой.

– 10. Элементы внутренней среды организации. Организационные отношения.

– 11. Понятие, сущность и этапы организационного проектирования.

– 12. Подходы к организационному проектированию: аналоговый, функциональный, метод организационного моделирования, системный.

– 13. Типовые организационные структуры: иерархические, адаптивные, предпринимательские, виртуальные. Преимущества и недостатки оргструктур.

– 14. Факторы выбора структуры. Норма управляемости.

– 15. Понятие и виды организационных коммуникаций. Коммуникационный процесс.

– 16. Характеристика системы коммуникаций современной организации. Требования к организационным коммуникациям.

– 17. Использование современных ИТ-технологий при создании информационно-коммуникационной среды организации.

– 18. Этапы проектирования ИОС организации. Требования к ИОС организации.

– 19. Модели организационного развития.

– 20. Управление процессом организационного развития. Этапы развития и кризисы роста организации.

– 21. Внутренние и внешние причины преобразований. Основные методы проведения изменений в организациях.

– 22. Реструктуризация, реорганизация и реинжиниринг.

– 23. Сопротивление изменениям и методы его преодоления.

– 24. Оценка эффективности организационной системы.

4 Методические материалы

Для обеспечения процесса обучения и решения задач обучения используются следующие материалы:

– методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, согласно п.

12 рабочей программы.

4.1. Основная литература

1. Веснин, В. Р. Теория организации в схемах [Текст] : учебное пособие для вузов / В. Р. Веснин. - М. : Проспект, 2013. - 126 с. - ISBN 978-5-392-10287-7 : (наличие в библиотеке ТУСУР - 10 экз.)
2. Потей, Л. В. Теория организации : учебное пособие / Л. В. Потей ; Министерство общего и профессионального образования Российской Федерации, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники. - Томск : [б. и.], 2007. - 142 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 142.: Библиотека ТУСУР, (наличие в библиотеке ТУСУР - 17 экз.)

4.2. Дополнительная литература

1. Резник, С. Д. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации) : Учебное пособие для вузов / С. Д. Резник, И. А. Игошина ; ред. : С. Д. Резник ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное агентство по образованию, Пермский государственный университет архитектуры и строительства. - М. : Инфра-М, 2006. - 255[1] с. : ил., табл. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 254-256. - ISBN 5-16-002656-8 : : Библиотека ТУСУР, : Библиотека ТУСУР (наличие в библиотеке ТУСУР - 10 экз.)

4.3. Обязательные учебно-методические пособия

1. Поталицына, Л.М. Организационное поведение : методические указания к практическим занятиям по дисциплинам "Менеджмент" и "Организационное поведение" для студентов экономических специальностей / Л. М. Поталицына ; Федеральное агентство по образованию, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (Томск), Кафедра экономики. - Томск : ТУСУР, 2007. - 236 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 236. (наличие в библиотеке ТУСУР - 48 экз.)
2. Теория организации и организационное поведение: Методические указания по практическим занятиям и самостоятельной работе / Мырзин К. С. - 2011. 23 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/2929>, свободный.

4.4. Базы данных, информационно справочные и поисковые системы

1. Теория организации.- Режим доступа: <http://teororgan.ru/>
2. Мильнер Б.З. ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ : <http://www.bibliotekar.ru/teoriya-organizacii/>