

**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: 1сбсfa0a-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
<b>2 семестр</b>			
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
<b>Предшествующие дисциплины</b>					
1 История и методология менеджмента	+	+		+	
<b>Последующие дисциплины</b>					

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		
	Итого	16		
5 Организационные изменения	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ОПК-2, ПК-1, ПК-11	Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест
	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"> <li>• Интерактивные практические занятия;</li> <li>• Практические занятия;</li> <li>• Лекции;</li> <li>• Самостоятельная работа;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Интерактивные практические занятия;</li> <li>• Практические занятия;</li> <li>• Лекции;</li> <li>• Самостоятельная работа;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Интерактивные практические занятия;</li> <li>• Самостоятельная работа;</li> </ul>
Используемые средства оценивания	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Домашнее задание;</li> <li>• Конспект самоподготовки;</li> <li>• Коллоквиум;</li> <li>• Опрос на занятиях;</li> <li>• Тест;</li> <li>• Отчет по практическому занятию;</li> <li>• Зачет;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Домашнее задание;</li> <li>• Конспект самоподготовки;</li> <li>• Коллоквиум;</li> <li>• Опрос на занятиях;</li> <li>• Тест;</li> <li>• Отчет по практическому занятию;</li> <li>• Зачет;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Домашнее задание;</li> <li>• Коллоквиум;</li> <li>• Отчет по практическому занятию;</li> <li>• Зачет;</li> </ul>

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

## 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"> <li>- основные и специфические законы организации; - типовые организационные структуры; - жизненный цикл организации и модели организационного развития;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками ситуационного и системного подхода к анализу проблем функционирования и развития организации;</li> </ul>

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

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"> <li>• 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 ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• владеет навыками использования системного подхода к анализу организационной системы способен эффективно применять методы ситуационного анализа организационной деятельности ;</li> </ul>
Хорошо (базовый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• законы организации этапы жизненного цикла организации и методы разработки программ организационных изменений ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• анализировать внешнюю и внутреннюю среды организации, определять проблемы анализировать показатели эффективности организационной системы, делать выводы ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками применения ситуационного подхода к анализу организации применяет методы системного подхода к анализу организации ;</li> </ul>
Удовлетворительно (пороговый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• представляет жизненный цикл организации и может обосновать необходимость органи-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• определять параметры внешней и внутренней среды организации определять показатели</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• способен провести анализ организационной системы с использованием некоторых ме-</li> </ul>

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

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

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

#### 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"> <li>Интерактивные практические занятия;</li> <li>Практические занятия;</li> <li>Лекции;</li> <li>Самостоятельная работа;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Интерактивные практические занятия;</li> <li>Практические занятия;</li> <li>Лекции;</li> <li>Самостоятельная работа;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Интерактивные практические занятия;</li> <li>Самостоятельная работа;</li> </ul>

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

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

### 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"> <li>• Интерактивные практические занятия;</li> <li>• Практические занятия;</li> <li>• Лекции;</li> <li>• Самостоятельная работа;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Интерактивные практические занятия;</li> <li>• Практические занятия;</li> <li>• Лекции;</li> <li>• Самостоятельная работа;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Интерактивные практические занятия;</li> <li>• Самостоятельная работа;</li> </ul>
Используемые средства оценивания	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Конспект самоподготовки;</li> <li>• Опрос на занятиях;</li> <li>• Тест;</li> <li>• Отчет по практическому занятию;</li> <li>• Зачет;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Конспект самоподготовки;</li> <li>• Опрос на занятиях;</li> <li>• Тест;</li> <li>• Отчет по практическому занятию;</li> <li>• Зачет;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Отчет по практическому занятию;</li> <li>• Зачет;</li> </ul>

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

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

### 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"> <li>• Интерактивные практические занятия;</li> <li>• Практические занятия;</li> <li>• Лекции;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Интерактивные практические занятия;</li> <li>• Практические занятия;</li> <li>• Лекции;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Интерактивные практические занятия;</li> <li>• Самостоятельная работа;</li> </ul>

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

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

	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/>