**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.

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

Согласована на портале № 19510

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 6 от «24» 1 2017 г.

# 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

Согласована на портале № 19510

## 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

Согласована на портале № 19510

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 |
|---|---|---|---|---|---|
| 2 семестр | | | | | |
| 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 | |

Согласована на портале № 19510

### 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 организацииЭдхократическая организация | 2 | ОК-3, ОПК-2, ПК-1 |
| | Итого | 2 | |
| 2 Организация как открытая система | Сущность и законы организацийЖизненный цикл организацийВнешняя и внутренняя среда организации | 3 | ОК-2, ОПК-2, ПК-1 |
| | Итого | 3 | |
| 3 Организационное проектирование | Подходы и этапы организационного проектированияОрганизационные структуры | 3 | ОПК-2, ПК-1 |
| | Итого | 3 | |
| 4 Организационные коммуникации | Коммуникационный процесс в организацииПроектирование 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 (реструктуризация, реорганизация, реинжиниринг)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 | | | | | |

Согласована на портале № 19510

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 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 |

Согласована на портале № 19510

| | | |
|---|---|---|
| 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 |

Согласована на портале № 19510

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 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 конфессиональных различий коллектива. Использование современных IT-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 | | | | |

Согласована на портале № 19510

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 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

Согласована на портале № 19510

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 | A (отлично) |

Согласована на портале № 19510

| | | |
|---|---|---|
| 4 (хорошо) (зачтено) | 85 - 89 | B (очень хорошо) |
| | 75 - 84 | C (хорошо) |
| | 70 - 74 | D (удовлетворительно) |
| 3 (удовлетворительно) (зачтено) | 65 - 69 | |
| | 60 - 64 | E (посредственно) |
| 2 (неудовлетворительно) (не зачтено) | 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.

Согласована на портале № 19510

### 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 Ce1егоп 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 |
|---|---|---|

Согласована на портале № 19510

| | 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.

Согласована на портале № 19510

**Приложение 1**

**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

Согласована на портале № 19510

## 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; ;<br>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; ;<br>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 |

Согласована на портале № 19510

| | | | |
|---|---|---|---|
| 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 | • Интерактивные практические занятия;<br>• Практические занятия;<br>• Лекции;<br>• Самостоятельная работа; | • Интерактивные практические занятия;<br>• Практические занятия;<br>• Лекции;<br>• Самостоятельная работа; | • Интерактивные практические занятия;<br>• Самостоятельная работа; |
| Используемые средства оценивания | • Домашнее задание;<br>• Конспект самоподготовки;<br>• Коллоквиум;<br>• Опрос на занятиях;<br>• Тест;<br>• Отчет по практическому занятию;<br>• Зачет; | • Домашнее задание;<br>• Конспект самоподготовки;<br>• Коллоквиум;<br>• Опрос на занятиях;<br>• Тест;<br>• Отчет по практическому занятию;<br>• Зачет; | • Домашнее задание;<br>• Коллоквиум;<br>• Отчет по практическому занятию;<br>• Зачет; |

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в та-

Согласована на портале № 19510

блице 4.
Таблица 4 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

| Состав | Знать | Уметь | Владеть |
|---|---|---|---|
| Отлично (высокий уровень) | • методы преодоления сопротивления организационным изменениям; ;<br>• методы развития персонала организации; ;<br>• методы формирования и развития управленческих компетенций руководства организации.; | • использовать методы преодоления сопротивления организационным изменениям в управленческой деятельности; ;<br>• использовать методы развития персонала организации в управленческой деятельности; ;<br>• использовать методы формирования и развития управленческих компетенций руководства организации.; | • навыками разработки программ реализации организационных изменений; ;<br>• навыками разработки программ развития персонала организации; ;<br>• навыками разработки программ совершенствования управленческих компетенций руководства организации.; |
| Хорошо (базовый уровень) | • методы развития персонала организации; ;<br>• методы формирования и развития управленческих компетенций руководства организации.; | • использовать методы развития персонала организации в управленческой деятельности; ;<br>• использовать методы формирования и развития управленческих компетенций руководства организации.; | • навыками разработки программ развития персонала организации; ;<br>• навыками разработки программ совершенствования управленческих компетенций руководства организации.; |
| Удовлетворительно (пороговый уровень) | • методы развития персонала организации; ; | • использовать методы развития персонала организации в управленческой деятельности; ; | • 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 | - основные и специфические законы организации; - типовые организационные структуры; - жизненный цикл организации и модели организационного развития; | - 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 | - навыками ситуационного и системного подхода к анализу проблем функционирования и развития организации; |

Согласована на портале № 19510

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | и сетями | |
| Виды занятий | • Интерактивные практические занятия;<br>• Практические занятия;<br>• Лекции;<br>• Самостоятельная работа; | • Интерактивные практические занятия;<br>• Практические занятия;<br>• Лекции;<br>• Самостоятельная работа; | • Интерактивные практические занятия;<br>• Самостоятельная работа; |
| Используемые средства оценивания | • Домашнее задание;<br>• Конспект самоподготовки;<br>• Коллоквиум;<br>• Опрос на занятиях;<br>• Тест;<br>• Отчет по практическому занятию;<br>• Зачет; | • Домашнее задание;<br>• Конспект самоподготовки;<br>• Коллоквиум;<br>• Опрос на занятиях;<br>• Тест;<br>• Отчет по практическому занятию;<br>• Зачет; | • Домашнее задание;<br>• Коллоквиум;<br>• Отчет по практическому занятию;<br>• 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) | • 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 ; | • 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 ; | • владеет навыками использования системного подхода к анализу организационной системы способен эффективно применять методы ситуационного анализа организационной деятельности ; |
| Хорошо (базовый уровень) | • законы организации этапы жизненного цикла организации и методы разработки программ организационных изменений ; | • анализировать внешнюю и внутреннюю среды организации, определять проблемы анализировать показатели эффективности организационной системы, делать выводы ; | • навыками применения ситуационного подхода к анализу организации применяет методы системного подхода к анализу организации ; |
| Удовлетворительно (пороговый уровень) | • представляет жизненный цикл организации и может обосновать необходимость органи- | • определять параметры внешней и внутренней среды организации определять показатели | • способен провести анализ организационной системы с использованием некоторых ме- |

Согласована на портале № 19510

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 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 | • Интерактивные практические занятия;<br>• Практические занятия;<br>• Лекции;<br>• Самостоятельная работа; | • Интерактивные практические занятия;<br>• Практические занятия;<br>• Лекции;<br>• Самостоятельная работа; | • Интерактивные практические занятия;<br>• Самостоятельная работа; |
| Используемые средства оценивания | • Домашнее задание;<br>• Конспект самоподготовки;<br>• Коллоквиум;<br>• Опрос на занятиях;<br>• Тест;<br>• Отчет по практическому занятию;<br>• Зачет; | • Домашнее задание;<br>• Конспект самоподготовки;<br>• Коллоквиум;<br>• Опрос на занятиях;<br>• Тест;<br>• Отчет по практическому занятию;<br>• Зачет; | • Домашнее задание;<br>• Коллоквиум;<br>• Отчет по практическому занятию;<br>• 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) | • знает основные принципы этики организационных коммуникаций в различных по национальному или этническому составу аудиториях и социокультурных ситуациях ; | • свободно ставит цели и формулирует задачи коммуникационного процесса, связанные с реализацией профессиональных функций в различных по этническому, конфессиональному или социокультурному составу коллективах ; | • способен эффективно и этично осуществлять коммуникационный процесс в многонациональной или мультикультурной организации;<br>• свободно владеет разными способами представления информации и подстройки |

Согласована на портале № 19510

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | • анализирует особенности коллектива организации и выбирает адаптированные способы коммуникации ; | стиля коммуникаций к социокультурной ситуации ; |
| Хорошо (базовый уровень) | • имеет представление о принципах этики организационных коммуникаций в различных социокультурных ситуациях ; | • применяет методы анализа коллектива организации в различных социокультурных ситуациях ;<br>• умеет корректно выражать и аргументированно обосновывать выбор форм коммуникаций в соответствии с характеристиками коллектива; | • компетентен в различных коммуникационных ситуациях ;<br>• владеет разными способами представления информации в зависимости от особенностей коммуникантов ; |
| Удовлетворительно (пороговый уровень) | • воспроизводит некоторые принципы коммуникаций в организациях с мультикультурным или многонациональным составом ; | • может подстраивать некоторые характеристики коммуникационного процесса под особенности коллектива;<br>• умеет работать со справочной литературой по этике делового общения ; | • владеет терминологией предметной области знания ;<br>• 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 | • Интерактивные практические занятия;<br>• Практические занятия;<br>• Лекции;<br>• Самостоятельная ра- | • Интерактивные практические занятия;<br>• Практические занятия;<br>• Лекции;<br>• Самостоятельная ра- | • Интерактивные практические занятия;<br>• Самостоятельная работа; |

Согласована на портале № 19510

| | | | |
|---|---|---|---|
| | бота; | бота; | |
| Используемые средства оценивания | • Конспект самоподготовки;<br>• Опрос на занятиях;<br>• Тест;<br>• Отчет по практическому занятию;<br>• Зачет; | • Конспект самоподготовки;<br>• Опрос на занятиях;<br>• Тест;<br>• Отчет по практическому занятию;<br>• Зачет; | • Отчет по практическому занятию;<br>• 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) | • знает границы применимости подходов к созданию и использованию информационно-коммуникационной среды организации;<br>• знает показатели эффективности организационных информационно-коммуникационных систем;;<br>• знает методы анализа информационно-коммуникационной среды организации; | • свободно ставит цели и формулирует задачи создания информационно-коммуникационной среды организации;<br>• определяет и анализирует показатели эффективности организационной коммуникационной системы и делает выводы;<br>• умеет аргументированно доказывать положения предметной области знания; | • способен эффективно применять методы анализа эффективности организационной информационно-коммуникационной среды; ;<br>• свободно владеет навыками проектирования организационной информационно-коммуникационной среды; ; |
| Хорошо (базовый уровень) | • знает общие подходы к созданию и использованию информационно-коммуникационной среды организации;<br>• представляет показатели эффективности организационных информационно-коммуникационных систем;; | • умеет определять виды и выбирать способы коммуникаций применительно к различным организационным ситуациям;<br>• применяет методы анализа показателей эффективности информационно-коммуникационной среды организации;; | • демонстрирует навыки применения методов проектирования организационной информационно-коммуникационной среды; ;<br>• способен корректно провести анализ показателей эффективности организационной информационно-коммуникационной среды; ; |
| Удовлетворительно (пороговый уровень) | • знает в общих чертах о методах создания и использования информационно-коммуникационной среды организации; | • определяет виды организационных коммуникаций;<br>• оценивает эффективность коммуникаций в заданной ситуации; | • может проанализировать организационную информационно-коммуникационную среду; ;<br>• 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-

Согласована на портале № 19510

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 овладевать 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 | • Интерактивные практические занятия;<br>• Практические занятия;<br>• Лекции;<br>• Самостоятельная работа; | • Интерактивные практические занятия;<br>• Практические занятия;<br>• Лекции;<br>• Самостоятельная работа; | • Интерактивные практические занятия;<br>• Самостоятельная работа; |
| Используемые средства оценивания | • Конспект самоподготовки;<br>• Опрос на занятиях;<br>• Тест;<br>• Отчет по практическому занятию;<br>• Зачет; | • Конспект самоподготовки;<br>• Опрос на занятиях;<br>• Тест;<br>• Отчет по практическому занятию;<br>• Зачет; | • Отчет по практическому занятию;<br>• 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) | • способы и методы саморазвития и самообразования; ;<br>• основные закономерности организационного взаимодействия; ;<br>• методы оценки индивидуального и коллективного творческого потенциала; ; | • самостоятельно овладевать знаниями и навыками их применения в профессиональной деятельности; ;<br>• давать правильную самооценку, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков; ;<br>• оценивать индивидуальный и коллективный творческий потенциал в | • навыками самостоятельной, творческой работы, умением организовать свой труд; ;<br>• способностью к самоанализу и самоконтролю, к самообразованию и самосовершенствованию, к поиску и реализации новых, эффективных форм организации своей деятельности; ;<br>• навыками использо- |

Согласована на портале № 19510

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | профессиональной деятельности; ; | вания творческого потенциала для управления взаимодействием в коллективе.; |
| Хорошо (базовый уровень) | • способы и методы саморазвития и самообразования; ;<br>• методы оценки индивидуального и коллективного творческого потенциала; ; | • самостоятельно овладевать знаниями и навыками их применения в профессиональной деятельности; ;<br>• оценивать индивидуальный и коллективный творческий потенциал в профессиональной деятельности; ; | • навыками самостоятельной, творческой работы, умением организовать свой труд; ;<br>• навыками использования творческого потенциала для управления взаимодействием в коллективе.; |
| Удовлетворительно (пороговый уровень) | • способы и методы саморазвития и самообразования; ; | • самостоятельно овладевать знаниями и навыками их применения в профессиональной деятельности; ; | • 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 | • Интерактивные практические занятия;<br>• Практические занятия;<br>• Лекции; | • Интерактивные практические занятия;<br>• Практические занятия;<br>• Лекции; | • Интерактивные практические занятия;<br>• Самостоятельная работа; |

Согласована на портале № 19510

| | | | |
|---|---|---|---|
| | • Самостоятельная работа; | • Самостоятельная работа; | |
| Используемые средства оценивания | • Домашнее задание;<br>• Конспект самоподготовки;<br>• Опрос на занятиях;<br>• Тест;<br>• Отчет по практическому занятию;<br>• Зачет; | • Домашнее задание;<br>• Конспект самоподготовки;<br>• Опрос на занятиях;<br>• Тест;<br>• Отчет по практическому занятию;<br>• Зачет; | • Домашнее задание;<br>• Отчет по практическому занятию;<br>• 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) | • условия самосохранения и развития организаций в различных социально-экономических ситуациях; ;<br>• способы взаимодействия организации с внешней средой в стандартных и нестандартных ситуациях; ;<br>• 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; ;<br>• применять способы взаимодействия организации с внешней средой в стандартных и нестандартных ситуациях; ;<br>• 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; ;<br>• навыками применения способов взаимодействия организации с внешней средой в стандартных и нестандартных ситуациях; ;<br>• навыками выстраивания организационных отношений с учетом социальной и этической ответственности в профессиональной деятельности;; |
| Хорошо (базовый уровень) | • способы взаимодействия организации с внешней средой в стандартных и нестандартных ситуациях; ;<br>• методы выстраивания организационных отношений с учетом социальной и этической ответственности.; | • применять способы взаимодействия организации с внешней средой в стандартных и нестандартных ситуациях; ;<br>• использовать методы выстраивания организационных отношений с учетом социальной и этической ответственности в профессиональной деятельности;; | • навыками применения способов взаимодействия организации с внешней средой в стандартных и нестандартных ситуациях; ;<br>• навыками выстраивания организационных отношений с учетом социальной и этической ответственности в профессиональной деятельности;; |
| Удовлетворительно (пороговый уровень) | • способы взаимодействия организации с внешней средой в стан- | • применять способы взаимодействия организации с внешней средой | • навыками применения способов взаимодействия организации с |

Согласована на портале № 19510

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 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.

Согласована на портале № 19510

– 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.

Согласована на портале № 19510

– 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 IT-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 IT-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 фор-мирования компетенций, согласно п.

Согласована на портале № 19510

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/

Согласована на портале № 19510