МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

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

УТВЕРЖДАЮ
Директор департамента образования
_____ П. Е. Троян
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Теория организации и организационное поведение

Уровень образования: **высшее образование - магистратура**
Направление подготовки / специальность: **38.04.02 Менеджмент**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление проектами**
Форма обучения: **очная**
Факультет: **ЭФ, Экономический факультет**
Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **1**
Семестр: **2**
Учебный план набора 2018 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	2 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	12	12	часов
2	Практические занятия	24	24	часов
3	Всего аудиторных занятий	36	36	часов
4	Самостоятельная работа	108	108	часов
5	Всего (без экзамена)	144	144	часов
6	Общая трудоемкость	144	144	часов
		4.0	4.0	З.Е.

Зачет: 2 семестр

Томск 2018

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шелупанов А.А.
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.12.2017
Уникальный программный ключ:
c53e145e-8b20-45aa-9347-a5e4dbb90e8d

Согласована на портале № 39861

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 6 от «14» 6 2018 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 Менеджмент, утвержденного 30.03.2015 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента _____ Т. Д. Санникова

Заведующий обеспечивающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ЭФ _____ А. В. Богомолова

Заведующий выпускающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры менеджмента (менеджмента) _____ А. В. Богомолова

Старший преподаватель кафедры менеджмента (менеджмента) _____ Т. В. Архипова

Согласована на портале № 39861

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

формирование целостного представления об эволюции теоретических учений об организации, законах организации, принципах и нормах организационного поведения, о практике решения основных проблем в области функционирования и развития современных организаций с помощью использования новых технологических решений и с учетом социо-культурных особенностей коллективов.

1.2. Задачи дисциплины

– сформировать целостное представление об организации как открытой системе;

– сформировать понимание законов организации и направлений их применения на практике;

– сформировать навыки использования информации о внутренней и внешней среде организации для решения управленческих задач;

– сформировать комплекс знаний об основных принципах и правилах организационного поведения;

– сформировать готовность к осуществлению организационных коммуникаций для решения задач профессиональной деятельности;

– сформировать готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

– сформировать готовность 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: История и методология менеджмента.

Последующими дисциплинами являются: Деловые коммуникации, Управление бизнес-процессами.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– 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;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

– **знать** основные направления теории организации; основные и специфические законы организации; виды организационных коммуникаций; методы и модели руководства организационным поведением; виды организационной культуры; жизненный цикл организации и модели организационного развития.

– **уметь** применять теоретические положения теории организации и организационного поведения по отношению к различным коллективам и ситуациям в управленческой деятельности; анализировать процессы и явления, происходящие во внешней и внутренней средах организации; применять основные и специфические законы организации в практических ситуациях; 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 сбора, обработки и анализа информации о внутренней и внешней среде организации; навыками осуществления организационных коммуникаций; способностью толе-

Согласована на портале № 39861

рантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия коллектива организации; навыками использования методов управления организационным поведением для решения задач профессиональной деятельности; навыками осуществления организационных изменений.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		2 семестр
Аудиторные занятия (всего)	36	36
Лекции	12	12
Практические занятия	24	24
Самостоятельная работа (всего)	108	108
Проработка лекционного материала	55	55
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	53	53
Всего (без экзамена)	144	144
Общая трудоемкость, ч	144	144
Зачетные Единицы	4.0	4.0

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	Лек., ч	Прак. зан., ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
2 семестр					
1 Теоретические модели организаций	2	5	21	28	ОПК-2
2 Организация как открытая система	2	4	22	28	ОПК-2
3 Организационная культура	3	5	22	30	ОПК-2
4 Организационные коммуникации	3	5	22	30	ОПК-1
5 Организационные изменения	2	5	21	28	ОПК-1, ОПК-2
Итого за семестр	12	24	108	144	
Итого	12	24	108	144	

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	Эволюция взглядов на сущность органи-	2	ОПК-2

Согласована на портале № 39861

модели организаций	зации. Основные теоретические модели организаций. Природа организации. Механистическая и органическая организационные системы. Эдхократическая организация. Классификация организаций. Современные организационные формы. Системный подход и его применение к теории организации.		
	Итого	2	
2 Организация как открытая система	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. Элементы внутренней среды организации.	2	ОПК-2
	Итого	2	
3 Организационная культура	Организационные отношения. Виды и функции организационной культуры. Организационные субкультуры. Контркультура. Формирование и поддержание организационной культуры. Виды организационного поведения. Модели управления организационным поведением. Система управления индивидуальным поведением в организации. Модели отношения к нормам поведения в организации. Формирование группового поведения в организации.	3	ОПК-2
	Итого	3	
4 Организационные коммуникации	Понятие и виды организационных коммуникаций. Коммуникационный процесс. Характеристика системы коммуникаций современной организации. Требования к организационным коммуникациям. Использование современных IT-технологий при создании информационно-коммуникационной среды организации. Требования к информационно-коммуникационной среде организации.	3	ОПК-1
	Итого	3	
5 Организационные изменения	Модели организационного развития. Обучающаяся организация. Этапы развития и кризисы роста организации. Основные методы проведения изменений в организациях. Рефрейминг, реструктуризация, оживление, обновление. Сопротивление изменениям и методы его преодоления в коллективах с различными социо-культур-	2	ОПК-2

Согласована на портале № 39861

	ными характеристиками. Оценка эффективности организационной системы.		
	Итого	2	
Итого за семестр		12	

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

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

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин				
	1	2	3	4	5
Предшествующие дисциплины					
1 История и методология менеджмента	+	+			+
Последующие дисциплины					
1 Деловые коммуникации				+	
2 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, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	Лек.	Прак. зан.	Сам. раб.	
ОПК-1	+	+	+	Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Зачет, Тест
ОПК-2	+	+	+	Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Зачет, Тест

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

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	1. Опрос по темам раздела.2. Практические задания.3. Тестирование по темам раздела.	5	ОПК-2
	Итого	5	
2 Организация как открытая система	1. Опрос по темам раздела.2. Практические задания.	4	ОПК-2

Согласована на портале № 39861

	Итого	4	
3 Организационная культура	1. Опрос по темам раздела.2. Практические задания.3. Тестирование по темам раздела.	5	ОПК-2
	Итого	5	
4 Организационные коммуникации	1. Опрос по темам раздела.2. Ситуационные задачи.3. Практическое упражнение «Разработка способов воздействия на человека».	5	ОПК-1
	Итого	5	
5 Организационные изменения	1. Опрос по темам раздела.2. Задание «Внедрение организационных изменений на определенном этапе жизненного цикла организации».3. Задание «Сопротивление изменениям».	5	ОПК-2
	Итого	5	
Итого за семестр		24	

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	ОПК-2	Зачет, Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	11		
	Итого	21		
2 Организация как открытая система	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	11	ОПК-2	Зачет, Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	11		
	Итого	22		
3 Организационная культура	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	11	ОПК-2	Зачет, Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	11		
	Итого	22		
4 Организационные коммуникации	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	11	ОПК-1	Зачет, Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях,

Согласована на портале № 39861

	Проработка лекционного материала	11		Тест
	Итого	22		
5 Организационные изменения	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ОПК-2, ОПК-1	Зачет, Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	11		
	Итого	21		
Итого за семестр		108		
Итого		108		

10. Курсовой проект / курсовая работа

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

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				
Конспект самоподготовки	9	9	9	27
Опрос на занятиях	9	9	9	27
Тест	15	15	16	46
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 № 39861

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. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Ю.Н. Лапыгин. - 2-е изд., испр. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2018. – 360 с. – (Высшее образование: Магистратура). – www.dx.doi.org/10.12737/23755 — Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=951271 (дата обращения: 28.06.2018).

2. Фролов Ю.В. Теория организации и организационное поведение. Методология организации. 2-е изд., испр. и доп.- Научная школа [Электронный ресурс]: Московский городской педагогический университет (г.Москва) Год: 2018 — Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/0B6F9085-359E-4BE7-9E60-2129A11198DE/teoriya-organizacii-i-organizacionnoe-povedenie-metodologiya-organizacii#page/2 (дата обращения: 28.06.2018).

12.2. Дополнительная литература

1. Голубкова О.А., Сатикова С.В. Организационное поведение. 2-е изд., испр. и доп.- Научная школа [Электронный ресурс]: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (г. Москва).- Год: 2018 / Гриф УМО ВО — Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/74C52DDC-5B76-460A-9C9B-7CDE386CBE7B/organizacionnoe-povedenie#page/3 (дата обращения: 28.06.2018).

2. Балашов А. П. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс]: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 304 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0343-2 — Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=429092 (дата обращения: 28.06.2018).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс]: Методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе / Т. Д. Санникова - 2018. 21 с. — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/8283 (дата обращения: 28.06.2018).

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и 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. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. ЭБС «Юрайт» : https://biblio-online.ru/

Согласована на портале № 39861

2. ЭБС Znanium.com : http://znanium.com/
3. Теория организации и организационное поведение.- http://www.aup.ru/books/m1530/1.htm

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое и программное 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. Имеются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий

Учебная аудитория

учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 501 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Проектор MS506;
- ПЭВМ C14 (Intel Core i3 2 Гб, Windows7);
- Экран на электро-приводе;
- Магнитно-маркерная доска;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- Microsoft Windows 7 Pro
- Mozilla Firefox

13.1.3. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

Согласована на портале № 39861

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

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **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 комфортного просмотра.

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

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

14.1.1. Тестовые задания

1. Корпоративный тип организации характеризуется…

1) максимальной авторитарностью руководства

2) наличием системы открытых коммуникаций

3) индивидуализмом, лояльностью личным убеждениям

4) высоким уровнем демократизма

2. Характерными чертами органической модели организации являются…

1) ключевые факторы успеха организации лежат в двух сферах: внутренней и внешней среде

2) ориентация организации на объёмы выпуска продукции и услуг

3) главным источником прибыли являются материальные ресурсы

4) для достижения целей необходимо рационально соединять все факторы производства

3. Укажите верные утверждения:

1) преимуществом механистической модели организации является её рассмотрение как закрытой системы

2) главным источником прибыли в механистической организации являются трудовые ресурсы

3) оценка эффективности механистической организации не проводится

4) все факторы эффективности механистической организации лежат во внутренней среде

4. Иерархичность системы означает:

1) наличие таких качеств (свойств), которые присущи системе в целом, но не свойственны ни одному из ее элементов в отдельности

2) наличие существенных устойчивых связей между элементами или (и) их свойствами

3) что каждый компонент системы может рассматриваться как система

5. Современный подход к организации ключевым фактором считает:

1) создание уникальности организации

2) использование стандартных подходов к управлению

3) высокую степень централизации и авторитарный стиль управления

6. Организационная культура – это…

1) соблюдение прав наемных работников

Согласована на портале № 39861

2) соблюдение требований технической эстетики на производстве
3) наличие общих для всех работников ценностей и норм поведения
4) все перечисленное верно
7. В бюрократической организационной культуре…
1) главным мотивационным фактором являются социальные контакты
2) работники нуждаются в строгом контроле
3) мотивом являются личные цели и самореализация
4) главной ценностью являются цели команды
8. Ценности и нормы организационного поведения…
1) относятся к невизуальному уровню корпоративной культуры
2) являются внешними атрибутами корпоративной культуры
3) не являются частью корпоративной культуры
9. В партисипативной организационной культуре…
1) работников необходимо строго контролировать
2) привлекательность работы определяется семейной атмосферой в организации
3) основным мотивом являются цели команды и командный дух
4) работники преследуют личные цели и выгоду
10. В условиях авторитарной модели управления организационным поведением…
1) мотивом является чувство безопасности и удовлетворенности
2) возникает психологическая зависимость работников от начальника
3) удовлетворяется потребность в статусе и признании
4) работники ориентируются на командную работу
11. Субкультура представляет собой…
1) сумму ценностей, которые разделяет меньшинство членов организации
2) сумму некоторых ценностей, разделяемых большинством членов организации
3) замедленное восприятие изменений внешней среды и реагирование на них
4) ориентацию на обеспечение личной защищенности, стабильность, уважение к иерархии и опыту
12. Организационные отношения – это…
1) взаимодействие с внешней средой и внутри организации
2) коммуникации во внутренней среде
3) организации противодействие организации внешней среде
4) интеграция с внешней средой
13. Перцептивная функция коммуникации заключается…
1) в возбуждении или изменении характера эмоциональных переживаний
2) в передаче информации по каналам коммуникации
3) в организации информационно-коммуникативного взаимодействия
4) в восприятии друг друга партнерами в ходе общения и установлении на этой основе взаимопонимания
14. Коммуникации в коллективе предполагают…
1) обязательность контактов всех участников общения, независимо от симпатий и антипатий
2) игнорирование национально-культурных традиций отсутствие формальных ограничений
3) дифференцированный подход в стиле общения в зависимости от личных предпочтений
15. Процесс рефрейминга состоит из
1) мобилизации, определения перспектив и целей организации
2) достижения конкурентных преимуществ путем изменения в стиле поведения
3) создания новых видов бизнеса и внедрения современных информационных технологий
4) развития творческого потенциала подчиненных и разработки масштабных программ подготовки и переподготовки кадров
16. Процесс реструктуризации состоит из
1) мобилизации, определения перспектив и целей организации
2) достижения конкурентных преимуществ путем изменения в стиле поведения
3) создания новых видов бизнеса и внедрения современных информационных технологий

Согласована на портале № 39861

4) развития творческого потенциала подчиненных и разработки масштабных программ подготовки и переподготовки кадров

17. Характеристики обучающейся организации:

1) системное мышление

2) групповое обучение

3) мобилизация и обновление

4) стереотипизация

18. Биологическая модель преобразования организации предполагает:

1) создание уникальности

2) стандартизацию

3) сохранение ценностей

4) эволюционное развитие

19. Процесс оживления состоит из

1) мобилизации, определения перспектив и целей организации

2) достижения конкурентных преимуществ путем изменения в стиле поведения

3) создания новых видов бизнеса и внедрения современных информационных технологий

4) развития творческого потенциала подчиненных и разработки масштабных программ подготовки и переподготовки кадров

20. К способностям обучающейся организации относятся:

1) углубление понимания мира и расширение представлений

2) стереотипизация восприятия явлений и причин событий

3) выстраивание отношений с внешней средой

4) индивидуальный подход к обучению

14.1.2. Зачёт

1. Эволюция взглядов на сущность организации.
2. Основные теоретические модели организаций.
3. Природа организации.
4. Механистическая и органическая организационные системы.
5. Эдхократическая организация.
6. Классификация организаций.
7. Современные организационные формы.
8. Системный подход и его применение к теории организации.
9. Организация как система, её структура, связи, процессы деятельности.
10. Законы организации, их принципы и следствия.
11. Характеристика жизненного цикла организации.
12. Условия самосохранения и развития организаций.
13. Внешняя среда прямого и косвенного воздействия.
14. Взаимодействие организации с внешней средой.
15. Элементы внутренней среды организации.
16. Организационные отношения.
17. Виды организационной культуры.
18. Функции организационной культуры.
19. Организационные субкультуры. Контркультура.
20. Формирование и поддержание организационной культуры.
21. Виды организационного поведения.
22. Модели управления организационным поведением.
23. Система управления индивидуальным поведением в организации.
24. Модели отношения к нормам поведения в организации.
25. Формирование группового поведения в организации.
26. Понятие и виды организационных коммуникаций.
27. Коммуникационный процесс.
28. Характеристика системы коммуникаций современной организации.
29. Требования к организационным коммуникациям.
30. Использование современных IT-технологий при создании информационно-коммуника-

Согласована на портале № 39861

ционной среды организации.

31. Этапы проектирования информационно-коммуникационной среды организации.

32. Требования к информационно-коммуникационной среде организации.

33. Модели организационного развития.

34. Обучающаяся организация.

35. Этапы развития и кризисы роста организации.

36. Внутренние и внешние причины преобразований.

37. Основные методы проведения изменений в организациях.

38. Рефрейминг, реструктуризация, оживление, обновление.

39. Сопротивление изменениям и методы его преодоления в коллективах с различными социо-культурными характеристиками.

40. Оценка эффективности организационной системы.

14.1.3. Вопросы на самоподготовку

1. Система наук об организации
2. Классификация систем
3. Иерархия в организациях
4. Типология организационной культуры по личности руководителя, сфере бизнеса и этапу развития компании
5. Факторы, влияющие на возможность изменения организационной культуры
6. Коммуникативные навыки менеджера
7. Личность в организации
8. Причины формирования групп в организации
9. Классификация групп
10. Функции, роли и нормы в группах
11. Сотрудничество и конкуренция в группах
12. Социокультурные поведенческие факторы

14.1.4. Темы опросов на занятиях

Эволюция взглядов на сущность организации. Основные теоретические модели организаций. Природа организации.

Механистическая и органическая организационные системы. Эдхократическая организация.

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. Элементы внутренней среды организации.

Организационные отношения. Виды и функции организационной культуры. Организационные субкультуры. Контркультура. Формирование и поддержание организационной культуры.

Виды организационного поведения. Модели управления организационным поведением. Система управления индивидуальным поведением в организации. Модели отношения к нормам поведения в организации. Формирование группового поведения в организации.

Понятие и виды организационных коммуникаций. Коммуникационный процесс.

Характеристика системы коммуникаций современной организации. Требования к организационным коммуникациям.

Использование современных IT-технологий при создании информационно-коммуникационной среды организации.

Требования к информационно-коммуникационной среде организации.

Модели организационного развития. Обучающаяся организация. Этапы развития и кризисы роста организации.

Основные методы проведения изменений в организациях. Рефрейминг, реструктуризация, оживление, обновление.

Сопротивление изменениям и методы его преодоления в коллективах с различными социокультурными характеристиками.

Согласована на портале № 39861

Оценка эффективности организационной системы.

14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки 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 материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов 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.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся 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 лиц с ограниченными возможностями здоровья и 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 лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов проце-

Согласована на портале № 39861

дура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.