

**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

Документ подписан электронной подписью  
Сертификат: 1сбсfa0a-52a6-4f49-aef0-5584d3fd4820  
Владелец: Троян Павел Ефимович  
Действителен: с 19.01.2016 по 16.09.2019

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА 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

## 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 (ме-  
неджмента)

\_\_\_\_\_ А. В. Богомолова

Старший преподаватель кафедры  
менеджмента (менеджмента)

\_\_\_\_\_ Т. В. Архипова

## 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-

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

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. Контр-культура. 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 ИТ-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

	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

	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 «Спротивление 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,

	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)



4 (хорошо) (зачтено)	85 - 89	В (очень хорошо)
	75 - 84	С (хорошо)
	70 - 74	D (удовлетворительно)
65 - 69		
3 (удовлетворительно) (зачтено)	60 - 64	E (посредственно)
	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](http://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/>

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 С14 (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.

### **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

- 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

и опыту

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

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

готовки 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-

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.

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-

дура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.