

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КЕРЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МОРСКОЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГМТУ»)
Технологический факультет
Кафедра экономики предприятия**

УТВЕРЖДАЮ
Декан технологического факультета

Н.А. Логунова
2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Уровень основной образовательной программы – магистратура.

Направление подготовки – 38.04.01 «Экономика».

Магистерская программа – «Функционирование и развитие хозяйствующих субъектов региона».

Статус дисциплины – вариативная.

Учебный план 2017 года.

Описание учебной дисциплины по формам обучения

Очная											Заочная											
Курс	Семестр	Всего часов / зач. единиц	Всего аудиторных часов	Лекции, часов	Лабораторные работы, часов	Практические занятия, часов	Семинары, часов	Самостоятельная работа, часов	КП (КР), (+,-)	Семестровый контроль, (вид, часов)	Курс	Семестр	Всего часов / зач. единиц	Всего аудиторных часов	Лекции, часов	Лабораторные работы, часов	Практические занятия, часов	Семинары, часов	Самостоятельная работа, часов	КП (КР), (+,-)	Контрольная работа (+,-)	Семестровый контроль (вид, часов)
1	2	72/2	34	10	-	24	-	38	-	зачет	1	1	72/2	12	4	-	8	-	56	-	+	зачет (4)
Всего		72/2	34	10	-	24	-	38	-	зачет	Всего		72/2	12	4	-	8	-	56	-	+	зачет (4)
в т.ч. в интерактивной форме		12	12	2	-	10	-	-	-	-	в т.ч. в интерактивной форме		6	6	-	-	6	-	-	-	-	-

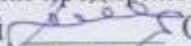
Рабочая программа составлена на основании ФГОС ВО, рабочего учебного плана с учетом требований ООП

Программу разработали:

Логунова Н.А., д-р экон. наук, профессор кафедры экономики предприятия,

Морозова А.М., ассистент кафедры экономики предприятия

Рассмотрено на заседании кафедры экономики предприятия ФГБОУ ВО «КГМТУ»

Протокол № 9 от 05.04.2017 г. Зав. кафедрой  О. В. Демчук

Согласовано: Начальник УМУ  Е. Ю. Девятова

(дата, подпись)

1 Цель и задачи изучения дисциплины

Целью дисциплины «Теория организации и организационное поведение» - формирование у магистров понимания роли организационных и поведенческих факторов эффективного функционирования организации, содержания и психологических механизмов регуляции взаимодействия личности и организации и развитие практических навыков в области исследования поведенческих проблем управления организацией.

Задачами являются: формирование представления об основных концепциях теории организации; изучение теоретико-методологические основ исследования организаций; характеристика организационных и социально-психологических факторов эффективности организаций; выработка знаний специфики анализа поведенческих проблем в функционировании организаций; формирование навыков макро- и микроанализа организаций в их развитии и взаимодействии с окружающей средой.

2 Место дисциплины в ООП

В соответствии с ФГОС ВО 38.04.01 «Экономика (уровень магистратуры)» дисциплина «Теория организации и организационное поведение» изучается в рамках вариативной части. Для освоения данной дисциплины необходимы знания и умения, приобретенные в результате изучения предшествующих дисциплин: «Менеджмент», «Производственный менеджмент», «Стратегический финансовый менеджмент» и др. Знания, приобретенные при освоении дисциплины «Теория организации и организационное поведение» будут использованы при изучении дальнейших специальных дисциплин, таких как «Управление проектами и программами», «Антикризисное управление предприятием (организацией)» и др.

3 Требования к знаниям, умениям и навыкам студента

После освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» выпускник должен обладать следующими компетенциями:

Общекультурными компетенциями (ОК):

№ компетенции	Содержание компетенции
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

Общепрофессиональными компетенциями (ОПК):

№ компетенции	Содержание компетенции
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-3	способностью принимать организационно-управленческие решения

Профессиональными компетенциями (ПК):

№ компетенции	Содержание компетенции
ПК-11	способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти
ПК-12	способностью разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности

В результате изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» студент должен

ЗНАТЬ: научные основы построения современной организации; основные социально-психологические факторы организационного поведения людей; основные социально-психологические факторы группового поведения людей; организационные и социально-

психологические факторы повышения эффективности управленческих решений; организационные и социально-психологические факторы повышения результативности организационных изменений.

УМЕТЬ: выбирать и осознанно применять методы диагностики социально-психологических факторов организационного поведения, анализа и оценки эффективности организационной структуры; выбирать релевантные ее целям, технологиям, размеру и внешнему окружению модель структуры организации, тип культуры.

ВЛАДЕТЬ: методами группового принятия решений; методами оргдиагностики; умением правильно выбрать тип организационной структуры и разработать рекомендации по формированию подходящего типа организационной культуры.

4 Структура учебной дисциплины

Наименования разделов, тем	Общее количество часов	Количество зачетных единиц	Очная форма						Заочная форма					
			Распределение часов по видам занятий						Распределение часов по видам занятий					
			Ауд.	ЛК	ЛР	ПЗ	СР	Контроль	Ауд.	ЛК	ЛР	ПЗ	СР	Контроль
Раздел 1. Теория организации и ее проектирование														
Тема 1. Теория организации и ее место в системе научных знаний	5	0,14	3	1		2	2		0,75	0,25		0,5	4,25	
Тема 2. Структура организации: структурные и контекстные характеристики	7	0,19	3	1		2	4		0,75	0,25		0,5	6,25	
Тема 3. Законы и принципы организации	7	0,19	3	1		2	4		0,75	0,25		0,5	6,25	
Тема 4. Проектирование организации	7	0,19	3	1		2	4		0,75	0,25		0,5	6,25	
Тема 5. Эффективность организации	7	0,19	3	1		2	4		1	0,5		0,5	6	
Раздел 2. Организационное поведение														
Тема 6. Основы организационного поведения	4,5	0,13	2,5	0,5		2	2		0,75	0,25		0,5	3,75	
Тема 7. Теории поведения человека в организации	7	0,19	3	1		2	4		1,25	0,25		1	5,75	
Тема 8. Личность в организации	6	0,17	4	1		3	2		1,5	0,5		1	4,5	
Тема 9. Лидерство в организации	7	0,19	3	1		2	4		1,5	0,5		1	5,5	
Тема 10. Коммуникативное поведение в организации	6	0,17	4	1		3	2		1,5	0,5		1	4,5	
Тема 11. Управление изменениями и нововведениями в организации	4,5	0,13	2,5	0,5		2	2		1,5	0,5		1	3	
Форма контроля - зачет	4	0,11					4							4
Всего часов по дисциплине	72	2	34	10	-	24	38	-	12	4	-	8	56	4

5 Содержание лекций

№	Наименование темы	Количество часов по формам обучения	
		очная	заочная
Раздел 1. Теория организации и ее проектирование			
1	Теория организации и ее место в системе научных знаний 1.1. Теория организации в системе наук 1.2. Понятие и сущность организации 1.3. «Тектология» А. Богданова и теория организации 1.4. Исторические формы организации	1	0,25
2	Структура организации: структурные и контекстные характеристики 2.1. Структурные характеристики организаций 2.2. Контекстные характеристики организаций	1	0,25
3	Законы и принципы организации 3.1. Система законов организации 3.2. Содержание законов организации 3.3. Классификации организационных принципов	1	0,25
4	Проектирование организации 4.1. Основные задачи и этапы организационного проектирования 4.2. Процесс формирования организационной структуры 4.3. Методы проектирования структур	1	0,25
5	Эффективность организации 5.1. Теоретические подходы к понятию «эффективность» 5.2. Эффективность в контексте теории систем 5.3. Взаимосвязь организации, личности и эффективности	1	0,5
Раздел 2. Организационное поведение			
6	Основы организационного поведения 6.1. Понятие и направления развития организационного поведения 6.2. История становления организационного поведения	0,5	0,25
7	Теории поведения человека в организации 7.1. Роль восприятия в поведении личности 7.2. Законы и эффекты восприятия 7.3. Особенности менталитета и организационного поведения россиян	1	0,25
8	Личность в организации 8.1. Теории поведения личности 8.2. Процесс формирования и развития личности 8.3. Личность и работа	1	0,5
9	Лидерство в организации 9.1. Истоки и классические исследования лидерства 9.2. Властный аспект лидерства 9.3. Управленческий аспект лидерства	1	0,5
10	Коммуникативное поведение в организации 10.1. Понятие и роль коммуникаций в управлении 10.2. Процесс коммуникаций, его элементы и этапы 10.3. Классификация коммуникаций	1	0,5
11	Управление изменениями и нововведениями в организации 11.1. Природа и этапы процесса управления изменениями 11.2. Типы организационных изменений	0,5	0,5
Всего часов		10	4

6 Темы лабораторных занятий

Рабочим учебным планом не предусмотрено.

7 Темы практических занятий

№	Наименование темы	Количество часов по формам обучения	
		очная	заочная
Раздел 1. Теория организации и ее проектирование			
1	Теория организации и ее место в системе научных знаний	2	0,5
2	Структура организации: структурные и контекстные характеристики	2	0,5
3	Законы и принципы организации	2	0,5
4	Проектирование организации	2	0,5
5	Эффективность организации	2	0,5
Раздел 2. Организационное поведение			
6	Основы организационного поведения	2	0,5
7	Теории поведения человека в организации	2	1
8	Личность в организации	3	1
9	Лидерство в организации	2	1
10	Коммуникативное поведение в организации	3	1
11	Управление изменениями и нововведениями в организации	2	1
Всего		24	8

8. Темы семинарских занятий

Рабочим учебным планом не предусмотрено.

9. Содержание и объем самостоятельной работы студента

Раздел	Трудоемкость самостоятельной работы, час.		Литература	Содержание работы
	очная	заочная		
Раздел 1. Теория организации и ее проектирование	18	29	[1, с. 7-201], [2, с. 7-150], [5, с. 7-169], [6, с. 10-280]	Изучение теоретических вопросов тем раздела, работа с учебной литературой, решение практических ситуаций, подготовка к зачету
Раздел 2. Организационное поведение	16	27	[3, с. 6-114], [4, с. 5-32], [7, с. 255-310]	Изучение теоретических вопросов тем раздела; работа с учебной литературой, решение практических ситуаций, подготовка к зачету
Контроль	4	-	[1-7]	Подготовка к зачету
Всего часов	38	56	-	-

10. Индивидуальные задания

Индивидуальные задания выполняются студентом заочной формы обучения в виде контрольных работ. Требования к оформлению контрольных работ изложены в «Положении о порядке оформления студенческих работ».

11. Методы обучения

Формами аудиторной работы со студентами являются лекции и практические занятия по всем темам дисциплины, консультации преподавателя, самостоятельная работа студентов.

Лекционные занятия направлены на получение студентами теоретических знаний в области развития организации и формирования организационного поведения. На практических занятиях решаются практические задачи, разбираются ситуации, обсуждаются проблемы функционирования организации. На практических занятиях предполагается рассмотреть наиболее важные, существенные, сложные вопросы, которые, как свидетельствует преподавательская практика, наиболее трудно усваиваются студентами. При обсуждении вопросов необходимо учитывать сложившуюся в последние годы отечественную практику функционирования организаций и формирования организационного поведения.

В процессе изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» широко используются интерактивные формы проведения занятий, направленные на формирование навыков социального поведения и освоение технологии совместной работы, а также способствующие повышению качества подготовки студентов путем развития их творческих способностей. Основными интерактивными формами проведения лекционных занятий являются: проблемная лекция, лекция с обратной связью, лекция с заранее запланированными ошибками. На практических занятиях особое внимание уделяется разбору конкретных производственных ситуаций (кейс-методам), дебатам, коллективным решениям творческих задач.

Доля аудиторных занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет для студентов очной формы обучения – 35 %, для заочной формы обучения – 50 %.

В самостоятельной работе предусмотрено использование методов самостоятельной поисковой и исследовательской деятельности при выполнении заданий.

По каждой теме дисциплины в течение семестра осуществляется контроль формирования соответствующих знаний, умений и навыков – в виде тестирования.

Для студентов заочной формы обучения текущий контроль усвоения учебного материала по курсу «Теория организации и организационное поведение» может проводиться как в форме несплошного опроса студентов группы со стороны преподавателя, так и в виде ответов преподавателя на конкретные вопросы студентов. Содержание вопросов, предлагаемых преподавателю, позволяет сделать вывод о диапазоне и глубине знаний студентов.

12 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Бардасова, Э.В. Теория организации и организационное поведение: учебное пособие для слушателей магистратуры [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — Казань : КНИТУ, 2013. — 104 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/73436>. — Загл. с экрана.
2. Веснин, В.Р. Теория организации и организационного поведения [Электронный ресурс] : учеб. — Электрон. дан. — Москва : Проспект, 2014. — 472 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54885>. — Загл. с экрана.
3. Згонник, Л.В. Организационное поведение: Учебник [Электронный ресурс] : учеб. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2017. — 232 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93393>. — Загл. с экрана.
4. Калюжная, Е.Г. Организационное поведение: учеб. пособие [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Екатеринбург : УрФУ, 2013. — 72 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/98787>. — Загл. с экрана.
5. Кравченко, Т.С. Теория организации и организационное поведение: учебно-методическое пособие для практических занятий и самостоятельной работы магистров по направлению 080200.68 «Менеджмент» [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие — Электрон. дан. — Орел : ОрелГАУ, 2014. — 88 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/71331>. — Загл. с экрана.

Дополнительная литература:

6. Логунова, Н.А. Теория организации и организационное поведение: Конспект лекций для студентов направления подготовки 38.04.01 «Экономика» / Н.А. Логунова, А.М. Морозова, ФГБОУ ВО «КГМТУ», каф. экономики предприятия. - Керчь, 2015. - 117 с.
7. Логунова, Н.А. Теория организации и организационное поведение: Методические указания к практическим занятиям для студентов направления подготовки 38.04.01 «Экономика» /

Н.А. Логунова, А.М. Морозова, ФГБОУ ВО «КГМТУ», каф. экономики предприятия. - Керчь, 2016. - 68 с.

13 Информационные ресурсы

1. Всероссийский экономический журнал. – Режим доступа: <http://ecotrends.ru/> (Дата обращения 22.03.2017 г.).
2. Журнал «Экономическая наука современной России». – Режим доступа: <http://www.cemi.rssi.ru/ecr/> (Дата обращения 22.03.2017 г.).
3. Официальный сайт журнала «Вопросы экономики». – Режим доступа: <http://www.vopreco.ru/> (Дата обращения 22.03.2017 г.).
4. Российское образование: федеральный образовательный портал. – Режим доступа: <http://www.edu.ru/> (Дата обращения 22.03.2017 г.).
5. Официальный сайт журнала «Налоги, инвестиции, капитал». – Режим доступа: <http://nic.pirit.info/index.htm> (Дата обращения 22.03.2017 г.).
6. Официальный сайт журнала «Проблемы современной экономики». – Режим доступа: <http://www.m-economy.ru> (Дата обращения 22.03.2017 г.).
7. Официальный сайт научной электронной библиотеки. – Режим доступа: <http://www.elibrary.ru> (Дата обращения 22.03.2017 г.).
8. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (Дата обращения 22.03.2017 г.).
9. Сайт Роспатента и Федерального института промышленной собственности. - Режим доступа: <http://www.fips.ru> (Дата обращения 22.03.2017 г.).
10. Федеральный образовательный портал – Экономика, Социология, Менеджмент. – Режим доступа: <http://www.ecsoman.edu.ru/> (Дата обращения 22.03.2017 г.).
11. Электронно-библиотечная система издательства «Лань». – Режим доступа: // <http://e.lanbook.com> (Дата обращения 22.03.2017 г.).


14 Материально-техническое обеспечение и информационные технологии

Учебные занятия проводятся в закрепленных за кафедрой аудиториях согласно расписанию. Методический кабинет, обеспеченный точкой доступа к локальной сети КГМТУ, сайтам Internet через систему Wi-Fi. При подготовке по данной дисциплине используется: таблично-графический материал; компьютерные прикладные пакеты и программы; мультимедийное оборудование; аудиторный фонд (столы, стулья, доска); информационно-аналитическая база действующих предприятий и организаций Республики Крым.

Для проведения лекционных занятий предусматривается использование программного обеспечения Microsoft Office: презентационный редактор Microsoft Power Point (слайд-лекции). Для выполнения практической и самостоятельной работы предусматривается использование программного обеспечения Microsoft Office: текстовый редактор Microsoft Word; электронные таблицы Microsoft Excel, графический редактор Corel Draw, а также организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты.

В учебном процессе используются также компьютеры для проведения тестирования, работы с интерактивными пособиями. Студенты имеют доступ к ресурсам электронной библиотечной системы издательства «Лань».

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КЕРЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МОРСКОЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГМТУ»)
Технологический факультет
Кафедра экономики предприятия**

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой
экономики предприятия
 О.В. Демчук
05.04. 2017 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

дисциплины «Теория организации и организационное поведение»

**для направления подготовки – 38.04.01 «Экономика»
магистерская программа «Функционирование и развитие хозяйствующих
субъектов региона»**

(Приложение 1 к рабочей программе)

Керчь, 2017 г.

Паспорт
фонда оценочных средств
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
«Теория организации и организационное поведение»

1. Модели контролируемых компетенций:

1.1. Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины

Общекультурные компетенции (ОК):

№ компетенции	Содержание компетенции
ОК-1	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

№ компетенции	Содержание компетенции
ОПК-2	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-3	способность принимать организационно-управленческие решения

Профессиональные компетенции (ПК):

№ компетенции	Содержание компетенции
ПК-11	способность руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти
ПК-12	способность разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности

2. В результате изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» обучающийся должен:

ЗНАТЬ: научные основы построения современной организации; основные социально-психологические факторы организационного поведения людей; основные социально-психологические факторы группового поведения людей; организационные и социально-психологические факторы повышения эффективности управленческих решений; организационные и социально-психологические факторы повышения результативности организационных изменений.

УМЕТЬ: выбирать и осознанно применять методы диагностики социально-психологических факторов организационного поведения, анализа и оценки эффективности организационной структуры; выбирать релевантные ее целям, технологиям, размеру и внешнему окружению модель структуры организации, тип культуры.

ВЛАДЕТЬ: методами группового принятия решений; методами оргдиагностики; умением правильно выбрать тип организационной структуры и разработать рекомендации по формированию подходящего типа организационной культуры.

3. Программа оценивания контролируемой компетенции:

№	Контролируемые разделы дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Раздел 1. Теория организации и ее проектирование	ОК-1, ОПК-2, ОПК-3, ПК-11, ПК-12	устный опрос по темам 1-5, тестирование по разделу
2	Раздел 2. Организационное поведение	ОК-1, ОПК-2, ОПК-3, ПК-11, ПК-12	устный опрос по темам 6-11, тестирование по разделу

4. Перечень вопросов, выносимых на семестровый контроль Зачет (семестр 2)

1. Теория организации в системе наук
2. Понятие и сущность организации
3. «Тектология» А. Богданова и теория организации
4. Исторические формы организации
5. Структурные характеристики организаций
6. Контекстные характеристики организаций
7. Система законов организации
8. Содержание законов организации
9. Классификации организационных принципов
10. Основные задачи и этапы организационного проектирования
11. Процесс формирования организационной структуры
12. Методы проектирования структур
13. Теоретические подходы к понятию «эффективность»
14. Эффективность в контексте теории систем
15. Взаимосвязь организации, личности и эффективности
16. Понятие и направления развития организационного поведения
17. История становления организационного поведения
18. Роль восприятия в поведении личности
19. Законы и эффекты восприятия
20. Особенности менталитета и организационного поведения россиян
21. Теории поведения личности
22. Процесс формирования и развития личности
23. Личность и работа
24. Истоки и классические исследования лидерства
25. Властный аспект лидерства
26. Управленческий аспект лидерства
27. Понятие и роль коммуникаций в управлении
28. Процесс коммуникаций, его элементы и этапы
29. Классификация коммуникаций
30. Природа и этапы процесса управления изменениями
31. Типы организационных изменений
32. Организационная культура: определение, функции, типы.
33. Жизненный цикл организации, характеристика этапов.

34. Методы исследования внешней среды организации.
35. Влияние окружающей среды на организацию.
36. Зависимость организационной структуры от этапа жизненного цикла организации.
37. Зависимость организационной структуры от организационной культуры.
38. Методы организационного проектирования: анализ документов, диагностическое интервью, метод аналогий, синектика, метод сценариев.
39. Методы организационного проектирования: экспертно-аналитические методы: номинальных групп, Дельфи. Метод структуризации целей (дерево целей).
40. Методология системного анализа.

Критерии оценивания знаний студентов при проведении промежуточной аттестации (зачета)

«зачтено» – студент демонстрирует знание всех разделов изучаемой дисциплины: содержания базовых понятий и фундаментальных проблем, умение излагать программный материал с демонстрацией конкретных примеров. Свободное владение материалом должно характеризоваться логической ясностью и четким видением путей применения полученных знаний в будущей профессиональной деятельности, умением связать материал с другими отраслями знания;

«незачтено» – выставляется в том случае, когда студент демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У студента слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии и основных понятий, студент отказывается отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.

5. Комплексные тесты по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»

1. Изучение всего комплекса общих отношений по формированию, функционированию и развитию организаций (организационные отношения)
 - а) предмет теории организации;
 - б) объект теории организации;
 - в) цель теории организации;
 - г) задачи теории организации.
2. Делегирование – это:
 - а) обязанность выполнять задачи и отвечать за их решение;
 - б) передача обязанностей лицу, которое принимает на себя ответственность за решение той или иной задачи;
 - в) ответственность перед руководством за исполнение особых функций;
 - г) ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия людей на выполнение определенных задач.
3. Совокупность особенностей формирования и функционирования той или иной организации, включая характеристики системы и процесса управления:
 - а) организационные принципы;
 - б) организационные правила;
 - в) организационная форма;

г) организационные нормы.

4. Основная идея тектологии заключается

- а) в единстве строения и развития самых различных систем - «комплексов»;
- б) в объединении всех субстанций в одно целое;
- в) в организационном единстве системы;
- г) во взаимосвязанном развитии организаций как систем-«комплексов».

5. По А. Богданову стихийная бессознательная упорядоченность эволюционных процессов динамики объективного мира и, в частности, живой природы – это:

- а) хаотичность;
- б) организованность;
- в) действительность;
- г) функциональность.

6. Предпринимательская организационная форма, характеризующаяся не только трудом мастера, но и профессиональным участием в коммерческой деятельности – это:

- а) организация-цех;
- б) организация-фирма;
- в) организация-корпорация;
- г) организация-предприятие.

7. Формализованность:

- а) относится к количеству письменной документации используемой организацией;
- б) показывает, насколько задачи организации разделены по профессиональному признаку;
- в) относится к тому, на каком уровне иерархии принимаются решения;
- г) уровень формального образования и подготовки работников.

8. Принципы наполнения (организационного, информационного, ресурсного и др.) организации, об отражении сущности входящих в нее элементов характеризуют:

- а) законы формы;
- б) законы содержания;
- в) законы взаимосвязи;
- г) законы взаимодействия.

9. Законы формы включают:

- а) законы соответствия и итерации;
- б) законы формации и композиции;
- в) законы синергии и информатизации;
- г) законы формации и содержания.

10. Свойства организации соответствуют качествам ее составляющих характеризует:

- а) закон композиции;
- б) закон формации;
- в) закон синергии;
- г) закон соответствия.

11. Цель частного в организации является подцелью общего характеризует:

- а) закон композиции;
- б) закон формации;

- в) закон синергии;
- г) закон итерации.

12. Чем больше составляющих, тем сложнее организация характеризует:

- а) закон композиции;
- б) закон формации;
- в) закон синергии;
- г) закон итерации.

13. Принцип ингрессии означает:

а) что всякое сохранение форм рассматривается как их подвижное равновесие, а всякое подвижное равновесие - как практическое относительное равенство двух процессов: ассимиляции и диссимиляции;

б) что цепная связь образуется путем вхождения способствующих, выступающих в качестве «посредников» комплексов в организуемые;

в) что всякое событие в организации может рассматриваться как сохранение или умножение одних активностей, упрочнение или усиление одних связей, устранение, уменьшение или ослабление других;

г) что в организации существуют различия между процессами, протекающими в разных сферах жизнедеятельности.

14. Отражает необходимость разнообразия свойств и их функционализации для сохранения системы в сложных условиях:

- а) принцип актуализации функций;
- б) принцип совместимости;
- в) принцип рационализации;
- г) принцип процессуализации.

15. В соответствии с принципом Ле-Шателье саморегуляция системы заключается в том, что

а) актуализация функций отождествляется с процессом приобретения элементами свойств функционального характера (есть функции более актуальные и менее актуальные);

б) две системы, будучи не зависимыми друг от друга, могут быть вполне удовлетворительными, но при совместной работе возможно появление весьма различных и не обязательно согласующихся характеристик;

в) в ней при любом воздействии извне, нарушающем ее относительное равновесие, разворачиваются процессы, направленные на сохранение этого равновесия;

г) в ней возникают новые свойства, потенциально способные стать функцией целого (быть системе целостной).

16. Принцип подбора означает:

а) что всякое сохранение форм рассматривается как их подвижное равновесие, а всякое подвижное равновесие - как практическое относительное равенство двух процессов: ассимиляции и диссимиляции;

б) что цепная связь образуется путем вхождения способствующих, выступающих в качестве «посредников» комплексов в организуемые;

в) что всякое событие в организации может рассматриваться как сохранение или умножение одних активностей, упрочнение или усиление одних связей, устранение, уменьшение или ослабление других;

г) что в организации существуют различия между процессами, протекающими в разных сферах жизнедеятельности.

17. А. Файоль предложил следующую группировку принципов функционирования организации;

- а) структурные принципы, принципы процесса, принципы конечного результата;
- б) принципы процессуализации, принципы рационализации, принципы совместимости;
- в) принципы процессуализации, принципы процесса, принципы конечного результата;
- г) структурные принципы, принципы рационализации, принципы совместимости.

18. Процесс создания прообраза будущей организации, постоянный поиск наиболее эффективного сочетания организационных переменных

- а) проектирование организации;
- б) прогнозирование деятельности организации;
- в) анализ перспектив развития организации;
- г) экстраполирование результатов деятельности организации.

19. К стадиям проектирования относятся:

- а) анализ, подготовка, внедрение;
- б) представление, подготовка и осуществление;
- в) подготовка, осуществление, контроль;
- г) подготовка, анализ, реализация.

20. Какая стратегия современной организации, которая стремится остаться на рынке, связана с фундаментальным переосмыслением бизнеса компании в будущем:

- а) создание нового;
- б) улучшение старого;
- в) интеграция;
- г) диверсификация;
- д) нет верного ответа.

21. Назовите стадии процесса формирования организационной структуры:

- а) выявление системы функций, прав и ответственности по вертикали управления – от генерального директора предприятия до мастера участка;
- б) формирование общей структурной схемы аппарата управления;
- в) разработка состава основных подразделений и связей между ними;
- г) регламентация организационной структуры;
- д) ответы а, б, в;
- е) ответы б, в, г;
- ж) ответы а, в, г.

22. На какой стадии процесса формирования организационной структуры определяются главные характеристики организации, а также направления, по которым должно быть осуществлено более детальное проектирование как организационной структуры, так и других важнейших аспектов системы:

- а) регламентация организационной структуры;
- б) разработка состава основных подразделений и связей между ними;
- в) формирование общей структурной схемы аппарата управления;
- г) нет верного ответа.

23. Какая стадия процесса формирования организационной структуры предусматривает разработку количественных характеристик аппарата управления и процедур управленческой деятельности:

- а) разработка состава основных подразделений и связей между ними;
- б) регламентация организационной структуры;
- в) формирование общей структурной схемы аппарата управления;
- г) все ответы верны.

24. Как называется графическая интерпретация процесса выполнения управленческих функций, их этапов и входящих в них работ, описывающая распределение организационных процедур разработки и принятия решения между подразделениями, их внутренними структурными органами и отдельными работниками:

- а) документограмма;
- б) диаграмма;
- в) осциллограмма;
- г) органиграмма;
- д) стенограмма.

25. Назовите методы проектирования организационных структур управления:

- а) метод аналогий;
- б) экспертно-аналитический метод;
- в) метод структуризации целей;
- г) метод организационного моделирования;
- д) ответы а, б, в, г;
- е) ответы а, в, г.

26. Назовите метод, который состоит в применении организационных форм и механизмов управления, которые оправдали себя в организациях со сходными организационными характеристиками по отношению к проектируемой организации:

- а) метод организационного моделирования;
- б) экспертно-аналитический метод;
- в) метод аналогий;
- г) метод структуризации целей;
- д) нет верного ответа.

27. К какому методу проектирования организационных структур относится осуществление диагностического анализа особенностей, проблем, «узких мест» в системе управления действующей производственно-хозяйственной организации или в организациях, аналогичных вновь создаваемой, с тем чтобы предусмотреть организационное решение выявленных проблем в разрабатываемой структуре управления:

- а) экспертно-аналитический метод;
- б) метод аналогий;
- в) метод структуризации целей;
- г) метод организационного моделирования;
- д) нет верного ответа.

28. Какой метод предусматривает выработку системы целей организации (включая их количественную и качественную формулировки) и последующий анализ организационных структур с точки зрения их соответствия системе целей:

- а) метод аналогий;
- б) метод структуризации целей;
- в) экспертно-аналитический метод;

- г) метод организационного моделирования;
- д) нет верного ответа.

29. Какие этапы выполняются при использовании метода структуризации целей проектирования организационных структур:

а) разработка системы («дерева») целей, представляющей собой структурную основу для увязки всех видов организационной деятельности, исходя из конечных результатов;

б) экспертный анализ предлагаемых вариантов организационной структуры с точки зрения организационной обеспеченности достижения каждой из целей, соблюдения принципа однородности целей, устанавливаемых каждому подразделению, определения отношений руководства, подчинения, кооперации подразделений, исходя из взаимосвязей их целей, и т. п.;

в) составление карт прав и ответственности за достижение целей как для отдельных подразделений, так и по комплексным межфункциональным видам деятельности;

г) ответы а, б;

д) ответы а, б, в.

30. Назовите метод проектирования организационных структур, который представляет собой разработку формализованных математических, графических, машинных и других отображений распределения полномочий и ответственности в организации, являющихся базой для построения, анализа и оценки различных вариантов организационных структур по взаимосвязи их переменных:

а) метод структуризации целей;

б) метод аналогий;

в) метод организационного моделирования;

г) метод сравнения;

д) нет верного ответа.

31. Какие модели метода организационного моделирования структур управления построены на основе сбора, анализа и обработки эмпирических данных об организациях, функционирующих в сопоставимых условиях:

а) математико-кибернетические модели иерархических управленческих структур;

б) математико-статистические модели;

в) графоаналитические модели;

г) натурные модели организационных структур и процессов;

д) графические модели.

32. Что представляет собой эффективность с общественной точки зрения:

а) рассредоточение капитала между различными объектами вложений с целью снижения экономических рисков;

б) степень достижения организацией своих целей при использовании ограниченных ресурсов;

в) деятельность, которая сознательно координируется для достижения общих целей;

г) гибкое приспособление деятельности фирмы к рыночным условиям с учетом позиций товара на рынке.

33. Какой из критериев не используется при оценке действенности:

а) качество;

б) количество;

в) своевременность;

г) технология.

34. Производительность определяется как:

- а) отношение выпуска продукции к вводимым ресурсам;
- б) отношение стоимости основных фондов предприятия к средней годовой списочной численности работников;
- в) отношение фонда затраченного рабочего времени к количеству выработанной продукции;
- г) отношение среднегодовой стоимости основных фондов к объему производимой продукции.

35. Системное уникальное качество, отражающее неповторимость и уникальность данного человека называется:

- а) индивидуальность;
- б) личность;
- в) универсальность;
- г) предметность.

36. Распространение в условиях дефицита информации о человеке общего оценочного впечатления о нем на восприятие его поступков и личностных качеств описывает:

- а) эффект авансирования;
- б) эффект стереотипизации;
- в) эффект Пигмалиона;
- г) эффект ореола.

37. К внешним факторам восприятия относятся?

- а) избирательность внимания, размер, интенсивность;
- б) установка восприятия, личностные особенности, социальное сравнение, культура, опыт;
- в) контрастность, движение, повторяемость, новизна и узнаваемость;
- г) а и в.

38. Эффект, приписывающий несуществующие достоинства, в последствии приводящий к разочарованию:

- а) эффект стереотипизации
- б) эффект проекции
- в) эффект снисходительности
- г) эффект авансирования

39. Познание себя, познание других людей, умение общаться с людьми и регулировать своё поведение – это элементы:

- а) восприятия;
- б) воспринимаемого;
- в) атрибуции;
- г) внутренней организационной среды.

40. Из каких фрагментов состоит социально-психологическая культура?

- а) познание себя, познание других людей, умение общаться с людьми;
- б) познание себя, познание живого и не живого мира;
- в) познание социума и природы;
- г) познание себя, своего духовного мира, социально-психологических свойств человека.

41. Какие компоненты включает в себя процесс формирования и развития личности?

- а) детерминанты, стадии, черты личности;
- б) теории личности, модели;
- в) детерминанты, типы личности, модели развития личности;

г) нет верного ответа.

42. Какими свойствами характеризуются черты личности?

- а) частотой, интенсивностью;
- б) диапазоном ситуации;
- в) интенсивностью, способностью адаптироваться;
- г) а, б.

43. Теория, которая предполагает четыре основных темперамента: холерический, сангвинический, меланхолический и флегматический:

- а) теория социального научения;
- б) теория черт;
- в) теория типов;
- г) теория потребности.

44. По модели «от незрелости к зрелости» К. Арджириса к характеристикам зрелого возраста не относят:

- а) активности;
- б) разнообразные модели поведения;
- в) более высокое самосознание и контроль;
- г) пассивность;
- д) нет верного ответа

45. Личностная характеристика, в основе которой лежит поведение менеджера тенденцией «всех и все» контролировать это

- а) макиавеллизм;
- б) ориентация на достижение;
- в) ориентация по типу Б;
- г) ориентация по типу А

46. Ориентация, позволяющая предсказать некоторые закономерности индивидуального поведения – это

- а) ориентация по типу А;
- б) ориентация по типу Б;
- в) ориентация на достижение;
- г) нет верного ответа.

47. Автор модели «от незрелости к зрелости»

- а) Г. Айзенк;
- б) К. Роджерс;
- в) К. Арджирис;
- г) нет верного ответа

48. Интерес в обнаружении правды путем аргументирования и систематических размышлений - это

- а) политический интерес;
- б) теоретический интерес;
- в) экономический интерес;
- г) религиозный интерес.

49. Назовите теорию, согласно которой личность характеризуется через понятие интеграции:

- а) теория типов;
- б) теория черт;
- в) психоаналитическая теория;
- г) нет верного ответа.

50. Теория личности «бихевиоризм» гласит, что:

- а) каждый индивид представляет собой определённый баланс основных типов;
- б) личность характеризуется на основе теории изучения и влияния окружающей среды;
- в) личность рассматривается как аспекты поведения, приобретённые в социуме;
- г) все ответы верны.

51. Какие факторы не включают детерминанты личности:

- а) биологические;
- б) социальные;
- в) психологические;
- г) культурные;
- д) ситуационные

52. При выполнении конкретной задачи оказываются наиболее продуктивными:

- а) малые группы (примерно 7 человек);
- б) средние группы (8-11);
- в) большие группы (от 12 человек и выше);
- г) в зависимости от условий все группы могут работать продуктивно.

53. К факторам, влияющим на сплоченность и эффективность группы не относят:

- а) размер группы
- б) групповые нормы
- в) занимаемые должности;
- г) групповое единomyслие

54. Этап, на которой новая самостоятельная структура приступает к непосредственному выполнению своих обязанностей и в дальнейшем периодически отчитываясь перед своими членами о проводимой работе и расширяя горизонты своего функционирования:

- а) нормирование;
- б) деятельность;
- в) формирование группы;
- г) «брожение»

55. Специалист, приглашаемый или нанимаемый за вознаграждение, для выдачи квалифицированного заключения или суждения по вопросу, рассматриваемому или решаемому другими людьми, менее компетентными в этой области – это

- а) завершитель;
- б) проработчий;
- в) эксперт;
- г) координатор

56. Основной способ социометрии:

- а) социотест;
- б) социопрос;
- в) социодиаграмма

г) нет верного ответа

57. Отношение человека к окружающим его членам группы характеризует:

- а) социометрический статус;
- б) индекс психологического взаимодействия
- в) индекс сплоченности;
- г) индекс эмоциональной экспансивности

58. Команды, основанные на привлечении специалистов из различных подразделений организаций:

- а) оперативные команды;
- б) информационные команды;
- в) координационные команды;
- г) кроссфункциональные команды

59. К специальным методам изучения внутригрупповых процессов относят:

- а) наблюдение; изучение документов;
- б) мотивационные опросники и тесты;
- в) социометрия; методика определения целостно-ориентационного единства;
- г) а и б)
- д) б и в)
- е) нет верного ответа

60. К поддерживающим ролям относят:

- а) поощритель;
- б) исполнитель
- в) ответственный за внешние контакты;
- г) все ответы верны

61. Какими из ниже приведенных характеристик не обладают люди входящие в организацию?:

- а) осознание себя членами группы;
- б) преследование общих целей;
- в) ощущение конкурентной борьбы;
- г) ощущение полезности группы.

62. Какое из выражений является верным для оценки реальной продуктивности группы?:

- а) потенциальная продуктивность - мотивационные потери и координационные издержки;
- б) реальная продуктивность – материальные издержки;
- в) потенциальная продуктивность - целодневные простои;
- г) отчетная производительность – координационные издержки.

63. Факторы влияющие на эффективность групп?:

- а) размер группы, групповые нормы, групповое единогласие;
- б) состав группы;
- в) сплоченность;
- г) все ответы верны.

64. Какой из признаков не является симптомом позволяющим идентифицировать наличие группового единогласия?:

- а) вера;
- б) самомнение;
- в) конфликтность;
- г) роли членов группы.

65. Группа – это?:

- а) базовая организационная единица, состоящая из индивидов регулярно взаимодействующих друг с другом и выполняющая общие задачи;
- б) целевое объединение ресурсов;
- в) это группа людей, работающих совместно;
- г) вид кооперации людей, которая отличается от других социальных групп сознательностью, предсказуемостью и целенаправленностью.

66. Защитные механизмы, к которым прибегают члены группы?:

- а) самокритика;
- б) поощрение;
- в) упрямство;
- г) споры.

67. В чем заключается сущность трансактного анализа?:

- а) в исследовании коммуникаций как цепи стимулов и реакций;
- б) в оценке общего и специального в состоянии участников;
- в) в активности умственного процесса выбора и структурирования предшествующего иного внутреннего опыта;
- г) в склонности людей игнорировать ситуационные причины действий и их результатов в пользу личностных.

68. Социометрия – это?:

- а) наука об обществе, системах, составляющих его, закономерностях его функционирования
- б) область социальной психологии изучающая межличностные отношения в мнимых группах с акцентом внутригрупповых симпатиях и антипатиях их членов;
- в) учение о восприятии человеком информации об окружающей реальности и информационном взаимодействии между людьми;
- г) упорная иррациональная боязнь исполнения каких-либо общественных действий.

69. Я-ребенок, я-родитель, я-взрослый – это?:

- а) эго-состояния;
- б) роли;
- в) стили поведения;
- г) тили руководства.

70. Что отражает социометрический статус?

- а) боязнь исполнения каких-либо общественных действий;
- б) меру связанности всех групп;
- в) отношение человека к окружающим его членам группы;
- г) отношение членов группы к каждому её представителю.

71. Совокупность качеств, обеспечивающих при определенных условиях выдвижение какого-либо члена группы на роль лидера – это:

- а) лидерство;
- б) человеческий капитал;
- в) лидерский потенциал;
- г) властный потенциал.

72. Тейлор утверждал, что:

- а) «Лидер должен быть один»;
- б) «Лидеров может и должно быть несколько»;
- в) «Лидером может и должен быть каждый»;
- г) «Лидер должен обладать определенной властью».

73. Теория черт лидерства:

- а) исходит из предположения о том, что главным отличием лидеров от других членов группы являются специфические «лидерские» способности;
- б) сделала акцент на способности лидера контролировать ситуацию;
- в) объясняет феномен лидерства не теми качествами или явлениями, которые поддаются идентификации и измерению, а наличием в сознании людей образа «настоящего (хорошего) руководителя»;
- г) является синтезом теорий черт и поведения лидера.

74. Объясняет феномен лидерства не теми качествами или явлениями, которые поддаются идентификации и измерению, а наличием в сознании людей образа «настоящего (хорошего) руководителя»

- а) теория черт;
- б) теория атрибуции;
- в) теория харизматического лидера;
- г) теория трансактного лидерства;
- д) поведенческие теории лидерства.

75. Продемонстрировали обусловленность результатов групповой деятельности фактическим поведением руководителя, который может быть ориентирован на задание (инициирующая функция) или на работников (поддерживающая функция)

- а) теория черт;
- б) теория атрибуции;
- в) теория харизматического лидера;
- г) теория трансактного лидерства;
- д) поведенческие теории лидерства.

76. К харизматическим навыкам в рамках модели «Эффективный менеджер» не относятся:

- а) чувствительность;
- б) видение;
- в) коммуникации;
- г) управление имиджем;
- д) делегирование полномочий;
- е) целеустремленность.

77. Власть, основанная на делегировании прав сотрудникам представлять фирму на различных уровнях:

- а) репрезентативная власть;
- б) ресурсная власть;
- в) власть связей;
- г) референтная власть.

78. Способность индивида контролировать поведение других, применяя разнообразные научные методы – это:

- а) рациональная власть;
- б) ресурсная власть;
- в) референтная власть;
- г) репрезентативная власть.

79. Влияние, основанное на должностных полномочиях – это:

- а) экспертная власть;
- б) принудительная власть;
- в) поощрительная власть;
- г) легитимная (законная) власть.

80. У. Беннис определил следующие группы лидерских качеств

- а) управление вниманием, управление значением, управление доверием, управление собой;
- б) управление вниманием, управление значением, управление поведением, управление собой;
- в) управление вниманием, управление значением, управление доверием, управление собой, управление поведением;
- г) управление восприятием, управление значением, управление доверием, управление собой.

81. Характеристика лидерских черт (согласно теории черт) не включает:

- а) энергичность и устойчивость к стрессам;
- б) социальная мотивация к приобретению власти
- в) ориентация на успех;
- г) эмоциональная зрелость;
- д) уверенность в себе;
- е) лидерские способности.

82. В модель 7 – S не входят элементы:

- А) стратегия;
- Б) слабые стороны;
- В) структура;
- Г) системы и регламенты;
- Д) нет верного ответа.

83. Радикальное преобразование означает:

- А) расширение и сокращение производственной деятельности;
- Б) преобразование филиалов;
- В) слияние с организациями или поглощение конкурентами;
- Г) смена отрасли, продукта и дилерской сети.
- Д) ответы а, б, в;
- Е) ответы б, в, г.

84. К основным видам организационных изменений не относится:

- А) текущие изменения;
- Б) радикальные изменения;
- В) перестройка организации;
- Г) умеренное изменение.
- Д) нет верного ответа.

85. Наиболее простую модель управления организационных изменений предложил:

- А) Оучи;
- Б) Левин;
- В) Врум;
- Г) Друкер

86. Стратегия изменений «Разделение власти» присуща:

- А) авторитарному стилю власти;
- Б) демократическому стилю власти;
- В) либеральному стилю власти;
- Г) нет верного ответа.

87. К основным видам организационных изменений не относятся:

- а) перестройка организации;
- б) умеренные преобразования;
- в) ступенчатые преобразования;
- г) текущие изменения.

88. Радикальные преобразования характеризуются:

- а) значительным расширением или сокращением производственной деятельности;
- б) несущественными изменениями в функционировании организации;
- в) наращиванием объемов производства;
- г) реорганизацией отдельных направлений.

89. Стадия организационных изменений «размораживание» включает в себя:

- а) подготовку организации к переменам;
- б) осуществление конкретных действий;
- в) закрепление и стабилизация нововведений
- г) отказ от нововведений.

90. Контакт, предполагающий обмен информацией между субъектами, а также одна из трёх подсистем делового общения называется:

- а) информирование;
- б) коммуникации;
- в) композиция;
- г) коммуникативный барьер;

91. Последним шагом двустороннего коммуникационного процесса является:

- а) передача;
- б) кодирование;
- в) принятие сообщения;
- г) обратная связь;

92. Ситуации, отражающие недостатки и ошибки в управлении фирмой, называются:

- а) личностные барьеры;
- б) организационные барьеры;
- в) культурные барьеры;
- г) языковые барьеры;

93. Нарушения коммуникаций, вызванные непониманием или недопониманием смысла информации вследствие использования профессиональных терминов, фразеологизмов и т. д. называются:

- а) семантические барьеры;
- б) физические барьеры;
- в) культурные барьеры;
- г) языковые барьеры;

94. По форме общения коммуникации бывают:

- а) вербальные;
- б) невербальные;
- в) письменные;
- г) все ответы верны;

95. Пафос – это:

- а) уместность речи в аудитории, ориентация содержания на интересы слушателей;
- б) замысел автора, его позиция в исследуемом вопросе;
- г) последовательность и логичность изложения материала;
- д) украшение речи;

96. Паузы, вздохи, плач, смех, кашель включает в себя такой тип невербальных коммуникаций как:

- а) фонационные коммуникации;
- б) кинетические коммуникации;
- в) акустические коммуникации;
- г) знаково-символические коммуникации.

97. Кто является субъектом и объектом в информировании?:

- а) потребитель/дистрибьютор;
- б) заказчик/поставщик;
- в) отправитель/получатель;
- г) покупатель/продавец.

98. К структурным элементам коммуникации не относят?:

- а) сообщение;
- б) кодирование информации;
- в) декодирование информации;
- г) оповещение.

99. Двусторонний коммуникативный процесс не включает:

- а) рождение идеи;
- б) передача;
- в) получение;
- г) чтение сообщения.

100. Личные барьеры – это?:

- а) помехи лексико-грамматического характера;
- б) помехи, создаваемые людьми, предметами и явлениями;
- в) процессы, обусловленные индивидуальными характеристиками отправителя и получателя информации;
- г) а, б, в.

Критерии формирования оценок по тестовым заданиям:

«отлично» – получают студенты с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 100 – 90 % от общего объема заданных тестовых вопросов;

«хорошо» – получают студенты с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 89 – 70 % от общего объема заданных тестовых вопросов;

«удовлетворительно» – получают студенты с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 69 -61 % от общего объема заданных тестовых вопросов;

«неудовлетворительно» – получают студенты с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – менее 60 % от общего объема заданных тестовых вопросов.

6. Вопросы для устного опроса по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»

Тема 1. Теория организации и ее место в системе научных знаний

- 1.1. Теория организации в системе наук
- 1.2. Понятие и сущность организации
- 1.3. «Тектология» А. Богданова и теория организации
- 1.4. Исторические формы организации

Тема 2. Структура организации: структурные и контекстные характеристики

- 2.1. Структурные характеристики организаций
- 2.2. Контекстные характеристики организаций

Тема 3. Законы и принципы организации

- 3.1. Система законов организации
- 3.2. Содержание законов организации
- 3.3. Классификации организационных принципов

Тема 4. Проектирование организации

- 4.1. Основные задачи и этапы организационного проектирования
- 4.2. Процесс формирования организационной структуры
- 4.3. Методы проектирования структур

Тема 5. Эффективность организации

- 5.1. Теоретические подходы к понятию «эффективность»
- 5.2. Эффективность в контексте теории систем
- 5.3. Взаимосвязь организации, личности и эффективности

Тема 6. Основы организационного поведения

- 6.1. Понятие и направления развития организационного поведения
- 6.2. История становления организационного поведения

Тема 7. Теории поведения человека в организации

- 7.1. Роль восприятия в поведении личности
- 7.2. Законы и эффекты восприятия
- 7.3. Особенности менталитета и организационного поведения россиян

Тема 8. Личность в организации

- 8.1. Теории поведения личности
- 8.2. Процесс формирования и развития личности
- 8.3. Личность и работа

Тема 9. Лидерство в организации

- 9.1. Истоки и классические исследования лидерства
- 9.2. Властный аспект лидерства
- 9.3. Управленческий аспект лидерства

Тема 10. Коммуникативное поведение в организации

- 10.1. Понятие и роль коммуникаций в управлении
- 10.2. Процесс коммуникаций, его элементы и этапы

10.3. Классификация коммуникаций

Тема 11. Управление изменениями и нововведениями в организации

11.1. Природа и этапы процесса управления изменениями

11.2. Типы организационных изменений

Критерии оценивания устных вопросов:

- «зачтено» - тема вопроса раскрыта, студент свободно владеет материалом (глубиной и правильностью понимания основных проблем по заявленной теме, владеет терминологией), соблюдены логическая последовательность и связность изложения, а также временные параметры и требования к объёму текста вопроса;

- «незачтено» - тема вопроса не раскрыта, не соблюдены логическая последовательность и связность изложения, студент не владеет материалом.

7 Тесты для контроля освоения разделов по дисциплине «Стратегический финансовый менеджмент»

Тесты по разделу 1

«Теория организации и ее проектирование»

1. Принцип ингрессии означает:

а) что всякое сохранение форм рассматривается как их подвижное равновесие, а всякое подвижное равновесие - как практическое относительное равенство двух процессов: ассимиляции и диссимиляции;

б) что цепная связь образуется путем вхождения способствующих, выступающих в качестве «посредников» комплексов в организуемые;

в) что всякое событие в организации может рассматриваться как сохранение или умножение одних активностей, упрочнение или усиление одних связей, устранение, уменьшение или ослабление других;

г) что в организации существуют различия между процессами, протекающими в разных сферах жизнедеятельности.

2. Принципы наполнения (организационного, информационного, ресурсного и др.) организации, об отражении сущности входящих в нее элементов характеризуют:

а) законы формы;

б) законы содержания;

в) законы взаимосвязи;

г) законы взаимодействия.

3. Предпринимательская организационная форма, характеризующаяся не только трудом мастера, но и профессиональным участием в коммерческой деятельности – это:

а) организация-цех;

б) организация-фирма;

в) организация-корпорация;

г) организация-предприятие.

4. Отражает необходимость разнообразия свойств и их функционализации для сохранения системы в сложных условиях:

а) принцип актуализации функций;

б) принцип совместимости;

в) принцип рационализации;

г) принцип процессуализации.

5. Я-ребенок, я-родитель, я-взрослый – это?:

- а) эго-состояния;
- б) роли;
- в) стили поведения;
- г) стили руководства.

6. К какому методу проектирования организационных структур относится осуществление диагностического анализа особенностей, проблем, «узких мест» в системе управления действующей производственно-хозяйственной организацией или в организациях, аналогичных вновь создаваемой, с тем чтобы предусмотреть организационное решение выявленных проблем в разрабатываемой структуре управления:

- а) экспертно-аналитический метод;
- б) метод аналогий;
- в) метод структуризации целей;
- г) метод организационного моделирования;
- д) нет верного ответа.

7. К факторам, влияющим на сплоченность эффективность группы не относят:

- а) размер группы
- б) групповые нормы
- в) занимаемые должности;
- г) групповое единomyслие

8. Кто является субъектом и объектом в информировании?:

- а) потребитель/дистрибьютор;
- б) заказчик/поставщик;
- в) отправитель/получатель;
- г) покупатель/продавец.

9. Что отражает социометрический статус?

- а) боязнь исполнения каких-либо общественных действий;
- б) меру связанности всех групп;
- в) отношение человека к окружающим его членам группы;
- г) отношение членов группы к каждому её представителю.

10. Теория, которая предполагает четыре основных темперамента: холерический, сангвинический, меланхолический и флегматический:

- а) теория социального научения;
- б) теория черт;
- в) теория типов;
- г) теория потребности.

11. К внешним факторам восприятия относятся?

- а) избирательность внимания, размер, интенсивность;
- б) установка восприятия, личностные особенности, социальное сравнение, культура, опыт;
- в) контрастность, движение, повторяемость, новизна и узнаваемость;
- г) а и в.

12. В чем заключается сущность транзактного анализа?:

- а) в исследовании коммуникаций как цепи стимулов и реакций;
- б) в оценке общего и специального в состоянии участников;
- в) в активности умственного процесса выбора и структурирования предшествующего иного внутреннего опыта;
- г) в склонности людей игнорировать ситуационные причины действий и их результатов в пользу личностных.

13. Какие этапы выполняются при использовании метода структуризации целей проектирования организационных структур:

- а) разработка системы («дерева») целей, представляющей собой структурную основу для увязки всех видов организационной деятельности, исходя из конечных результатов;
- б) экспертный анализ предлагаемых вариантов организационной структуры с точки зрения организационной обеспеченности достижения каждой из целей, соблюдения принципа однородности целей, устанавливаемых каждому подразделению, определения отношений руководства, подчинения, кооперации подразделений, исходя из взаимосвязей их целей, и т. п.;
- в) составление карт прав и ответственности за достижение целей как для отдельных подразделений, так и по комплексным межфункциональным видам деятельности;
- г) ответы а, б;
- д) ответы а, б, в.

14. Двусторонний коммуникативный процесс не включает:

- а) рождение идеи;
- б) передача;
- в) получение;
- г) чтение сообщения.

15. Продемонстрировали обусловленность результатов групповой деятельности фактическим поведением руководителя, который может быть ориентирован на задание (инициирующая функция) или на работников (поддерживающая функция)

- а) теория черт;
- б) теория атрибуции;
- в) теория харизматического лидера;
- г) теория транзактного лидерства;
- д) поведенческие теории лидерства.

16. К специальным методам изучения внутригрупповых процессов относят:

- а) наблюдение; изучение документов;
- б) мотивационные опросники и тесты;
- в) социометрия; методика определения целостно-оритационного единства;
- г) а и б)
- д) б и в)
- е) нет верного ответа

17. Наиболее простую модель управления организационных изменений предложил:

- а) Оучи;
- б) Левин;
- в) Врум;
- г) Друкер

18. Изучение всего комплекса общих отношений по формированию, функционированию и развитию организаций (организационные отношения)

- а) предмет теории организации;
- б) объект теории организации;
- в) цель теории организации;
- г) задачи теории организации.

19. По модели «от незрелости к зрелости» К. Арджириса к характеристикам зрелого возраста не относят:

- а) активности;
- б) разнообразные модели поведения;
- в) более высокое самосознание и контроль;
- г) пассивность;
- д) нет верного ответа

20. Системное уникальное качество, отражающее неповторимость и уникальность данного человека называется:

- а) индивидуальность;
- б) личность;
- в) универсальность;
- г) предметность.

Тесты по разделу 2 «Организационное поведение»

1. Определение коммуникации подразумевает:

- а) контакт предполагающий обмен информацией между субъектами;
- б) уровень познания окружающих;
- в) процесс приобретения знаний о человеке, явлениях и закономерностях объективного мира;
- г) нет верного ответа.

2. Кто является субъектом и объектом в информировании?:

- а) потребитель/дистрибьютор;
- б) заказчик/поставщик;
- в) отправитель/получатель;
- г) покупатель/продавец.

3. К структурным элементам коммуникации не относят:

- а) сообщение;
- б) кодирование информации;
- в) декодирование информации;
- г) оповещение.

4. Периодически повторяющаяся последовательность воздействий руководителя и службы управления персоналом на карьеру работника - это

- а) жизненный цикл работника;
- б) цикл управления карьерой;
- в) мотивация работника;
- г) нет верного ответа.

5. Типы коммуникационных каналов:

- а) первичный, вторичный, смешанный;
- б) централизованный, децентрализованный, смешанный;
- в) централизованный, опосредованный, смешанный;
- г) нет верного ответа.

6. Двусторонний коммуникативный процесс не включает включает:

- а) рождение идеи;
- б) передача;
- в) получение;
- г) чтение сообщения.

7. Что понимается под понятием коммуникативных барьеров?:

- а) препятствия, нарушающие процесс передачи информации;
- б) нежелательное явление, возникающее при разговоре;
- в) это группы источников в полосе частот ниже 20 МГц;
- г) нет верного ответа.

8. Личные барьеры – это:

- а) помехи лексико-грамматического характера;
- б) помехи создаваемые людьми, предметами и явлениями;
- в) процессы, обусловленные индивидуальными характеристиками отправителя и получателя информации;
- г) а, б, в.

9. По форме общения коммуникации бывают;

- а) вербальные, невербальные;
- б) письменные;
- в) формальные, не формальные;
- г) а, б.

10. Что понимается под понятием этос:

- а) запоминание основной части рассуждения;
- б) украшение речи;
- в) уместность речи;
- г) экспрессивное выражение.

11. Пафос – это:

- а) уместность речи в аудитории, ориентация содержания на интересы слушателей;
- б) замысел автора, его позиция в исследуемом вопросе;
- г) последовательность и логичность изложения материала;
- д) украшение речи.

12. Паузы, вздохи, плач, смех, кашель включает в себя такой тип невербальных коммуникаций как:

- а) фонационные коммуникации;
- б) кинетические коммуникации;
- в) акустические коммуникации;
- г) знаково-символические коммуникации.

13. Нарушения коммуникаций, вызванные непониманием или недопониманием смысла информации вследствие использования профессиональных терминов, фразеологизмов и т. д. называются:

- а) семантические барьеры;
- б) физические барьеры;
- в) культурные барьеры;
- г) языковые барьеры

14. Ситуации, отражающие недостатки и ошибки в управлении фирмой, называются:

- а) личностные барьеры;
- б) организационные барьеры;
- в) культурные барьеры;

г) языковые барьеры.

15. Область знания, где используется акустический тип коммуникаций:

- А) такесика;
- Б) физиогномика;
- В) проксемика;
- Г) экстралингвистика.

16. Области научных знаний «физиогномика» присущи приемы и средства:

- А) пауза, вдох, смех;
- Б) мимика, жесты, осанка;
- В) особенности телосложения, формы лица и головы.
- Г) рукопожатие, поцелуй, поглаживание.

17. Запоминание предполагает:

- А) расположение материала в определенной позиции;
- Б) подготовку содержания речи
- В) удержание материала в памяти; ввод в память информации
- Г) «Изобретение мысли»

18. Проксемика занимается:

- А) изучением пространственной и временной знаковой системы общения;
- Б) исследованием физических контактов людей;
- В) интонацией, тоном, ударением;
- Г) анализом взаимоотношений деловых партнёров

19. К харизматическим навыкам в рамках модели «Эффективный менеджер» не относятся:

- а) чувствительность;
- б) видение;
- в) коммуникации;
- г) управление имиджем;
- д) делегирование полномочий;
- е) целеустремленность.

20. Власть, основанная на делегировании прав сотрудникам представлять фирму на различных уровнях:

- а) репрезентативная власть;
- б) ресурсная власть;
- в) власть связей;
- г) референтная власть.

21. Способность индивида контролировать поведение других, применяя разнообразные научные методы – это:

- а) рациональная власть;
- б) ресурсная власть;
- в) референтная власть;
- г) репрезентативная власть.

22. Влияние, основанное на должностных полномочиях – это:

- а) экспертная власть;
- б) принудительная власть;
- в) поощрительная власть;
- г) легитимная (законная) власть.

23. У. Беннис определил следующие группы лидерских качеств

- а) управление вниманием, управление значением, управление доверием, управление собой;
- б) управление вниманием, управление значением, управление поведением, управление собой;

- в) управление вниманием, управление значением, управление доверием, управление собой, управление поведением;
- г) в) управление восприятием, управление значением, управление доверием, управление собой.

24. Характеристика лидерских черт (согласно теории черт) не включает:

- а) энергичность и устойчивость к стрессам;
- б) социальная мотивация к приобретению власти
- в) ориентация на успех;
- г) эмоциональная зрелость;
- д) уверенность в себе;
- е) лидерские способности.

25. «Промежуточная» форма властных отношений, которая соединяет власть положения и личную власть – это:

- а) экспертная власть;
- б) власть связей;
- в) ресурсная власть;
- г) поощрительная власть.

26. Стогдил выделил следующие характеристики лидера:

- а) ум или интеллектуальные способности, господство или преобладание над другими, целеустремленность и настойчивость, уверенность в себе, активность и энергичность,
- б) ум или интеллектуальные способности, господство или преобладание над другими знание дела, эмоциональная зрелость, активность и энергичность;
- в) ум или интеллектуальные способности, господство или преобладание над другими, уверенность в себе, активность и энергичность, знание дела;
- г) энергичность и устойчивость к стрессам, социальная мотивация к приобретению власти, ориентация на успех, эмоциональная зрелость.

27. Применение санкций к отдельным сотрудникам и группам за невыполнение производственных заданий, нарушения дисциплины или иные проступки является составляющими

- а) принудительной власти;
- б) поощрительной власти;
- в) рациональной власти;
- г) ресурсной власти.

28. Стадия трансформации изменений предусматривает:

- А) подготовку организации к переменам;
- Б) закрепление и стабилизация нововведений;
- В) осуществление конкретных действий;
- Г) прекращение деятельности.

29. Необходимое условие успешного вхождения в организацию:

- А) изучение системы ценностей, правил и поведенческих стереотипов организации;
- Б) изучение целей и миссии организации;
- В) изучения имиджа организации;
- Г) изучение оперативного и стратегического плана организации.

30. В модель 7 – S не входят элементы:

- А) стратегия;
- Б) сотрудники;
- В) структура;
- Г) системы и регламенты;
- Д) нет верного ответа.

31. Метод реализации, присущий демократическому стилю:

- А) приказ, распоряжение и экспертиза.

- Б) обсуждение, поддержка и экспертиза
- В) делегирование полномочий, поддержка и экспертиза;
- Г) обсуждение, аргументация и экспертиза.

32. Стратегия изменений «Разделение власти» присуща:

- А) авторитарному стилю власти;
- Б) демократическому стилю власти;
- В) либеральному стилю власти;
- Г) нет верного ответа.

33. Слабые правила и сильное вовлечение относятся к категории девиантного поведения как:

- А) «ястребы»;
- Б) «ослы» ;
- В) «волчьи стаи»;
- Г) «стервятники».

34. Радикальное преобразование означает:

- А) расширение и сокращение производственной деятельности;
- Б) преобразование филиалов;
- В) слияние с организациями или поглощение конкурентами;
- Г) смена отрасли, продукта и дилерской сети.
- Д) ответы а, б, в;
- Е) ответы б, в, г.

35. К основным видам организационных изменений не относится:

- А) текущие изменения;
- Б) радикальные изменения;
- В) перестройка организации;
- Г) умеренное изменение.
- Д) нет верного ответа.

36. Наиболее простую модель управления организационных изменений предложил:

- А) Оучи;
- Б) Левин;
- В) Врум;
- Г) Друкер

37. Специалист выделивший, категории профессионального криминала:

- А) Левин;
- Б) Друкер;
- В) Вебер;
- Г) Гримм.

38. К основным видам организационных изменений не относятся:

- а) перестройка организации;
- б) умеренные преобразования;
- в) ступенчатые преобразования;
- г) текущие изменения.

39. Радикальные преобразования характеризуются:

- а) значительным расширением или сокращением производственной деятельности;
- б) незначительными изменениями в функционировании организации;
- в) наращиванием объемов производства;
- г) реорганизацией отдельных направлений.

40. Какие существуют стили управления?:

- а) авторитарный, демократический, либеральный;

- б) автократический и либеральный;
- в) автократный, демократический и либеральный;
- г) нет верного ответа.

41. Методы реализации при либеральном стиле управления:

- а) приказ, распоряжение;
- б) аргументация, экспертиза;
- в) делегирование полномочий, поддержка;
- г) просьба, аргументация.

42. Какие проблемы возникают при вхождении человека в организацию:

- а) обучение при вхождении в организацию;
- б) ориентация и повышение квалификации работников;
- в) адаптации человека к новому окружению;
- г) модификации поведения человека в организации.

43. Человек, входящий в организацию должен изучить?:

- а) имидж организации;
- б) миссию и основные цели организации;
- в) принципы и правила, действующие в организации;
- г) все ответы верны.

44. Организационная социализация – это?:

- а) процесс, в рамках которого индивид постигает ценности, раскрывает способности, формирует требуемое поведение и социально-культурный кругозор, важные для приобретения веса организации и участия в ней каждого полноправного её члена;
- б) активность умственного процесса выбора и структурирования предшествующего иного внутреннего опыта;
- в) процесс создания условий, при которых проф. группы и отдельные работники выполняют функциональные обязанности или производственные задания на требуемом уровне;
- г) нет верного ответа.

45. Девиация – это?:

- а) действия, которые не вписываются в рамки закона;
- б) действия, которые являются общепринятыми;
- в) действия, которые являются непозволительными для работника, но обязательными для организации;
- г) нет верного ответа.

46. Стадия организационных изменений «размораживание» включает в себя:

- а) подготовку организации к переменам;
- б) осуществление конкретных действий;
- в) закрепление и стабилизация нововведений
- г) отказ от нововведений.

47. Как называется противоречие мировоззренческого, аксиологического и методологического характера:

- а) ассимиляция;
- б) диссимиляция;
- в) девиантное поведение;
- г) когнитивный диссонанс

48. Иерархическое отражение пути должностного продвижения работника на протяжении всего трудового периода или его отрезка - это:

- а) карьера;
- б) должность;
- в) навыки;

г) жизненный цикл работника.

49. Официально закрепляемое или неформально складывающееся позиционирование в иерархии организации - это

- а) карьера;
- б) статус;
- в) должность;
- г) нет верного ответа.

50. В жизненном цикле индивида выделяют следующие периоды:

- а) трудовой и нетрудовой;
- б) предтрудовой и трудовой;
- в) предтрудовой, трудовой и посттрудовой;
- г) нет верного ответа.

Критерии формирования оценок по тестовым заданиям:

«отлично» – получают студенты с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 100 – 90 % от общего объема заданных тестов;

«хорошо» – получают студенты с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 89 – 70 % от общего объема заданных тестов;

«удовлетворительно» – получают студенты с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 69 -61 % от общего объема заданных тестов;

«неудовлетворительно» – получают студенты с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – менее 60 % от общего объема заданных тестов.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КЕРЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МОРСКОЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
Кафедра экономики предприятия

Логунова Н.А., Морозова А.М.

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Методические указания
для обучающихся по освоению дисциплины
(приложение 2 к рабочей программе дисциплины)

для студентов направления подготовки 38.04.01 «Экономика»
магистерская программа – «Функционирование и развитие хозяйствующих субъектов
региона»

очной и заочной форм обучения

Керчь, 2017 г.

1 Общие сведения о дисциплине	3
1.1 Цели и задачи дисциплины.....	3
1.2 Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины	3
1.3 Тематический план дисциплины, распределение трудоемкости по видам аудиторных занятий и самостоятельной работы	4
1.4 Общие рекомендации к аудиторным занятиям и самостоятельной работе.....	5
1.5 Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине.....	7
1.6 Учебно-методическое обеспечение дисциплины	7

1 Общие сведения о дисциплине

1.1 Цели и задачи дисциплины

Целью дисциплины «Теория организации и организационное поведение» - формирование у магистров понимания роли организационных и поведенческих факторов эффективного функционирования организации, содержания и психологических механизмов регуляции взаимодействия личности и организации и развитие практических навыков в области исследования поведенческих проблем управления организацией.

Задачами являются: формирование представления об основных концепциях теории организации; изучение теоретико-методологические основ исследования организаций; характеристика организационных и социально-психологических факторов эффективности организаций; выработка знаний специфики анализа поведенческих проблем в функционировании организаций; формирование навыков макро- и микро анализа организаций в их развитии и взаимодействии с окружающей средой.

В соответствии с ФГОС ВО 38.04.01 «Экономика (уровень магистратуры)» дисциплина «Теория организации и организационное поведение» изучается в рамках вариативной части. Для освоения данной дисциплины необходимы знания и умения, приобретенные в результате изучения предшествующих дисциплин: «Менеджмент», «Производственный менеджмент», «Стратегический финансовый менеджмент» и др. Знания, приобретенные при освоении дисциплины «Теория организации и организационное поведение» будут использованы при изучении дальнейших специальных дисциплин, таких как «Управление проектами и программами», «Антикризисное управление предприятием (организацией)» и др.

1.2 Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины

После освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» выпускник должен обладать следующими компетенциями:

Общекультурными компетенциями (ОК):

№ компетенции	Содержание компетенции
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

Общепрофессиональными компетенциями (ОПК):

№ компетенции	Содержание компетенции
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-3	способностью принимать организационно-управленческие решения

Профессиональными компетенциями (ПК):

№ компетенции	Содержание компетенции
ПК-11	способностью руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти
ПК-12	способностью разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности

В результате изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» студент должен

ЗНАТЬ: научные основы построения современной организации; основные социально-психологические факторы организационного поведения людей; основные социально-психологические факторы группового поведения людей; организационные и социально-психологические факторы повышения эффективности управленческих решений; организационные

и социально-психологические факторы повышения результативности организационных изменений.

УМЕТЬ: выбирать и осознанно применять методы диагностики социально-психологических факторов организационного поведения, анализа и оценки эффективности организационной структуры; выбирать релевантные ее целям, технологиям, размеру и внешнему окружению модель структуры организации, тип культуры.

ВЛАДЕТЬ: методами группового принятия решений; методами оргдиагностики; умением правильно выбрать тип организационной структуры и разработать рекомендации по формированию подходящего типа организационной культуры.

1.3 Тематический план дисциплины, распределение трудоемкости по видам аудиторных занятий и самостоятельной работы

Наименования разделов, тем	Общее количество часов	Количество зачетных единиц	Очная форма						Заочная форма					
			Распределение часов по видам занятий						Распределение часов по видам занятий					
			Ауд.	ЛК	ЛР	ПЗ	СР	Контроль	Ауд.	ЛК	ЛР	ПЗ	СР	Контроль
Раздел 1. Теория организации и ее проектирование														
Тема 1. Теория организации и ее место в системе научных знаний	5	0,14	3	1		2	2		0,75	0,25		0,5	4,25	
Тема 2. Структура организации: структурные и контекстные характеристики	7	0,19	3	1		2	4		0,75	0,25		0,5	6,25	
Тема 3. Законы и принципы организации	7	0,19	3	1		2	4		0,75	0,25		0,5	6,25	
Тема 4. Проектирование организации	7	0,19	3	1		2	4		0,75	0,25		0,5	6,25	
Тема 5. Эффективность организации	7	0,19	3	1		2	4		1	0,5		0,5	6	
Раздел 2. Организационное поведение														
Тема 6. Основы организационного поведения	4,5	0,13	2,5	0,5		2	2		0,75	0,25		0,5	3,75	
Тема 7. Теории поведения человека в организации	7	0,19	3	1		2	4		1,25	0,25		1	5,75	
Тема 8. Личность в организации	6	0,17	4	1		3	2		1,5	0,5		1	4,5	
Тема 9. Лидерство в организации	7	0,19	3	1		2	4		1,5	0,5		1	5,5	
Тема 10. Коммуникативное поведение в организации	6	0,17	4	1		3	2		1,5	0,5		1	4,5	
Тема 11. Управление изменениями и нововведениями в организации	4,5	0,13	2,5	0,5		2	2		1,5	0,5		1	3	
Форма контроля - зачет	4	0,11					4							4
Всего часов по дисциплине	72	2	34	10	-	24	38	-	12	4	-	8	56	4

1.4 Общие рекомендации к аудиторным занятиям и самостоятельной работе

Обучение по дисциплинам учебного плана любого направления подготовки предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические и лабораторные работы) и самостоятельной работы студентов.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса и выполняет следующие функции:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям и лабораторным работам:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному практическому (лабораторному) занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по теме занятия, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения

Целью самостоятельной работы студентов является:

- научить студента осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, заложить основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы привить умение в дальнейшем непрерывно повышать свою квалификацию.
- закрепление, расширение и углубление знаний, умений и навыков, полученных студентами на аудиторных занятиях под руководством преподавателей;
- изучение студентами дополнительных материалов по изучаемым дисциплинам и умение выбирать необходимый материал из различных источников;
- воспитание у студентов самостоятельности, организованности, самодисциплины, творческой активности, потребности развития познавательных способностей и упорства в достижении поставленных целей.

Предлагаемый подход к освоению материала усиливает мотивацию к аудиторной и внеаудиторной активности, что обеспечивает необходимый уровень знаний по изучаемым дисциплинам и позволяет повысить готовность студентов к сдаче экзаменов.

Основная задача организации самостоятельной работы студентов заключается в создании психолого-дидактических условий развития интеллектуальной инициативы и мышления на занятиях любой формы.

Формы самостоятельной работы студентов разнообразны. Они включают в себя:

- изучение и систематизацию официальных государственных документов - законов, постановлений, указов, нормативно-инструкционных и справочных материалов с использованием информационно-поисковых систем "Консультант-плюс", "Гарант", компьютерной сети "Интернет";
- изучение учебной, научной и методической литературы, материалов периодических изданий с привлечением электронных средств официальной, статистической, периодической и научной информации;
- подготовку докладов и рефератов, написание курсовых и выпускных квалификационных работ;
- участие в работе студенческих конференций, комплексных научных исследованиях.

Самостоятельная работа приобщает студентов к научному творчеству, поиску и решению актуальных современных проблем.

На интенсивность самостоятельной работы оказывает влияние содержание образовательных программ, разработанных в соответствии с требованиями ФГОС по каждой специальности.

Самостоятельная работа включает следующие виды деятельности:

- проработку лекционного материала;
- изучение по учебникам программного материала, не изложенного на лекциях;
- подготовку к семинарам, практическим занятиям, лабораторным работам, коллоквиумам;
- подготовку докладов, статей, рефератов;
- выполнение учебных заданий кафедр (расчетные и расчетно-графические работы, презентаций);
- выполнение курсовых работ и проектов;
- рецензирование/оппонирование тезисов/статей;
- и др.

Самостоятельная работа реализуется:

1. Непосредственно в процессе аудиторных занятий - на лекциях, практических и семинарских занятиях, при выполнении лабораторных работ.

2. В контакте с преподавателем вне рамок расписания - на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.

3. В библиотеке, дома, в общежитии, на кафедре при выполнении студентом учебных и творческих задач.

Приступая к изучению новой учебной дисциплины, студенты должны ознакомиться с учебной программой, учебной, научной и методической литературой, имеющейся в библиотеке, получить в библиотеке рекомендованные учебники и учебно-методические пособия, завести новую тетрадь для конспектирования лекций и работы с первоисточниками.

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы:

- аудиторная;
- внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Содержание внеаудиторной самостоятельной определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно примерной и рабочей программ учебной дисциплины.

Видами заданий для внеаудиторной самостоятельной работы являются:

- для овладения знаниями: чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы), составление плана текста, графическое изображение структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста, работа со словарями и справочниками, ознакомление

с нормативными документами, учебно-исследовательская работа, использование аудио- и видеозаписей, компьютерной техники и Интернета и др.

- для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции, обработка текста, повторная работа над учебным материалом (учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио и видеозаписей, составление плана, составление таблиц для систематизации учебного материала, ответ на контрольные вопросы, заполнение рабочей тетради, аналитическая обработка текста (аннотирование, рецензирование, реферирование, конспект-анализ и др), подготовка мультимедиа сообщений/докладов к выступлению на семинаре (конференции), подготовка реферата, составление библиографии, тематических кроссвордов, тестирование и др.

- для формирования умений: решение задач и упражнений по образцу, решение вариативных задач, выполнение чертежей, схем, выполнение расчетов (графических работ), решение ситуационных (профессиональных) задач, подготовка к деловым играм, проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности, опытно-экспериментальная работа, рефлексивный анализ профессиональных умений с использованием аудио- и видеотехники и др.

1.5 Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине

К экзамену (зачету) необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем экзаменационных вопросов.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена (зачета).

1.6 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Бардасова, Э.В. Теория организации и организационное поведение: учебное пособие для слушателей магистратуры [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — Казань : КНИТУ, 2013. — 104 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/73436>. — Загл. с экрана.

2. Веснин, В.Р. Теория организации и организационного поведения [Электронный ресурс] : учеб. — Электрон. дан. — Москва : Проспект, 2014. — 472 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54885>. — Загл. с экрана.

3. Згонник, Л.В. Организационное поведение: Учебник [Электронный ресурс] : учеб. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2017. — 232 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93393>. — Загл. с экрана.

4. Калюжная, Е.Г. Организационное поведение: учеб. пособие [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Екатеринбург : УрФУ, 2013. — 72 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/98787>. — Загл. с экрана.

5. Кравченко, Т.С. Теория организации и организационное поведение: учебно-методическое пособие для практических занятий и самостоятельной работы магистров по направлению 080200.68 «Менеджмент» [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие — Электрон. дан. — Орел : ОрелГАУ, 2014. — 88 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/71331>. — Загл. с экрана.

Дополнительная литература:

6. Логунова, Н.А. Теория организации и организационное поведение: Конспект лекций для студентов направления подготовки 38.04.01 «Экономика» / Н.А. Логунова, А.М. Морозова, ФГБОУ ВО «КГМТУ», каф. экономики предприятия. - Керчь, 2015. - 117 с.
7. Логунова, Н.А. Теория организации и организационное поведение: Методические указания к практическим занятиям для студентов направления подготовки 38.04.01 «Экономика» / Н.А. Логунова, А.М. Морозова, ФГБОУ ВО «КГМТУ», каф. экономики предприятия. - Керчь, 2016. - 68 с.