

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Вишневский Дмитрий Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 30.04.2025 11:55:50
Уникальный программный ключ:
03474917c4d012283e5ad996a48a5e70bf8da057

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ДонГТУ»)

Факультет экономики, управления и лингвистического
сопровождения
Кафедра менеджмента



УТВЕРЖДАЮ
И.о. проректора по учебной
работе Д.В.Мулов

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Теория организации и организационное поведение
(наименование дисциплины)

38.0301 Экономика

(код, наименование направления/специальности)

38.0302 Менеджмент

38.05.01 Экономическая безопасность

Квалификация Бакалавр, экономист
(бакалавр/специалист/магистр)

Форма обучения очная, очно-заочная, заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Алчевск, 2024

1 Цели и задачи изучения дисциплины

Цели освоения дисциплины: Цель изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» заключается в формировании у студентов комплексного понимания основных концепций, принципов и методов организации и управления поведением людей в организациях.

В результате изучения данной дисциплины студенты должны:

Понимать основные понятия и принципы теории организации и организационного поведения, их роль и значение в управлении организациями. Уметь анализировать организационные структуры и системы управления, оценивать эффективность организационных решений и разрабатывать рекомендации по их совершенствованию.

Владеть навыками применения теоретических знаний на практике, разработки и реализации организационных изменений, управления поведением людей в организации.

Задачами изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» является:

- Ознакомление с основными понятиями и определениями: изучение определений организации, её структуры, функций, законов, процессов и поведения внутри неё.
- Анализ организационных систем: изучение принципов построения и функционирования организаций, их видов, целей и задач.
- Изучение организационного поведения: анализ поведения людей в организациях, их взаимодействия.
- Анализ влияния внешней и внутренней среды на организацию: изучение факторов, влияющих на организацию, таких как экономические, политические, социальные, технологические, культурные и другие.
- Изучение организационных структур: анализ различных типов организационных структур (функциональная, дивизиональная, матричная и другие) и их преимуществ и недостатков.
- Применение полученных знаний на практике: использование полученных знаний и навыков для анализа конкретных ситуаций, разработки рекомендаций и принятия решений.

Дисциплина нацелена на формирование профессиональных компетенций ОПК-1.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Логико-структурный анализ дисциплины: курс входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» по направлениям подготовки: 38.03.01 «Экономика», 38.03.02 «Менеджмент», 38.05.01 «Экономическая безопасность».

Дисциплина реализуется кафедрой менеджмента.

Основывается на базе дисциплин: «Менеджмент», «Социология и психология», «Тайм менеджмент и управление деловой карьерой».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Концепция эффективного управления организацией», «Корпоративный менеджмент», «Управление человеческими ресурсами», «Административный менеджмент», «Коммуникационный менеджмент и управление офисом».

Дисциплина направлена на формирование, расширение и углубление компетенций, предусмотренных ФГОС ВО и ОПОП ВО.

Предметом изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» изучает законы, принципы и механизмы формирования, функционирования и развития организаций, а также поведение людей в организациях.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часа. Программой дисциплины предусмотрены лекционные (36 ч.), практические (18 ч.) занятия и самостоятельная работа студента (54 ч.).

Дисциплина изучается для очной формы обучения на 2 курсе в 3 семестре. Форма промежуточной аттестации – зачет.

Для очно-заочной и заочной форм обучения программой дисциплины предусмотрены лекционные (8 ак.ч.), практические (4 ак.ч.) занятия и самостоятельная работа студента (96 ак.ч.).

3 Перечень результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Процесс изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» направлен на формирование компетенции, представленной в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, обязательные к освоению

Код	Наименование специальности, направления подготовки	Компетенция (код, содержание)	Индикатор*** (код, наименование)
38.03.01	Экономика	ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической теории при решении прикладных задач	ОПК-1.1. Применяет знания экономической теории при решении прикладных задач, возникающих в процессе деятельности хозяйствующих субъектов.
38.03.02	Менеджмент		
35.05.01	Экономическая безопасность		ОПК-1.2. Осуществляет анализ и оценку характеристик рыночного спроса и предложения для разработки инструментария маркетинга и управления конкурентоспособностью организации (предприятия)

4 Объём и виды занятий по дисциплине

Общая трудоёмкость учебной дисциплины составляет 3 зачётные единицы, 108 ак.ч.

Самостоятельная работа студента (СРС) включает проработку материалов лекций, подготовку к практическим занятиям, текущему контролю, самостоятельное изучение материала и подготовку к экзамену.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы по данной дисциплине используются формы и распределение бюджета времени на СРС для очной формы обучения в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2 – Распределение бюджета времени на СРС

Вид учебной работы	Всего ак.ч.	Ак.ч. по семестрам
		3
Аудиторная работа, в том числе:	54	72
Лекции (Л)	36	36
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
Курсовая работа/курсовой проект	-	-
Самостоятельная работа студентов (СРС), в том числе:	54	54
Подготовка к лекциям	9	9
Подготовка к лабораторным работам	-	-
Подготовка к практическим занятиям / семинарам	18	18
Выполнение курсовой работы / проекта	—	—
Расчетно-графическая работа (РГР)	-	-
Реферат (индивидуальное задание)	—	—
Домашнее задание	—	—
Подготовка к контрольной работе	—	—
Подготовка к коллоквиуму	6	6
Аналитический информационный поиск	—	—
Работа в библиотеке	—	—
Подготовка к зачету	21	21
Промежуточная аттестация – зачет	3	3
Общая трудоемкость дисциплины		
ак.ч.	108	108
з.е.	3	3

5 Содержание дисциплины

С целью освоения компетенции, приведенной в п.3 дисциплина разбита на 8 тем:

- тема 1. (Методологические основы теории организации. Основные организационные теории и модели.)
- тема 2. (Организация как социум и как система.)
- тема 3. (Внешняя и внутренняя среда организации.)
- тема 4. (Культура организации.)
- тема 5. (Теории поведения человека в организации. Личность и организация.)
- тема 6. (Коммуникативное поведение в организации.)
- тема 7. (Управление поведением организации.)
- тема 8. (Организационное поведение в сфере международного бизнеса.)

Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов для очной и очно-заочной формы приведены в таблице 3 и 4 соответственно.

Таблица 3 - Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов (очная форма обучения)

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
1	Методологические основы теории организации. Основные организационные теории и модели	Сущность понятия «организация». Законы организации. Законы функционирования (статики) организации: закон композиции, закон пропорциональности, закон наименьших. Закона развития (динамики) организации: закон онтогенеза (преобразования), закон синергии, закон информированности-упорядоченности, закон единства анализа и синтеза, закон самосохранения. Принципы организации: принцип цепной связи, принцип ингрессии; принцип подбора, принцип подвижного равновесия, принцип слабого звена. Этапы развития организации: зарождение, рост, зрелость, старение. Сохранение равновесия организации и ее целостности. Организационные теории: классическая организационная теория; теории организационного поведения; теория институтов и институциональных изменений; популяционно-экологическая (эволюционная) теория; тектология А.Богданова; ноосфера В.И.Вернадского. Эволюция теоретических концепций организации. Основные модели организаций: органическая и механистическая модели. Современная организационная парадигма: сущность, значение, содержание, практическая направленность.	8	Принципы организации и законы организации	4	—	—

2	Организация как социум и как система	Социальная организация и социальная общность. Человек как элемент социальной системы. Активность и сопротивляемость социальной организации. Общие черты социальной организации. Основные виды социальных организаций: формальная и неформальная организации. Механизмы регулирования (регуляторы) в социальных системах: целевое управленческое действие, саморегуляция (самоуправление), организационный порядок. Аспекты организационного порядка. Типология организаций. Классификация организаций по признакам: по принципам управления, по функциональным признакам, по признаку реализации общественных функций, по признаку определения цели (ценностно-ориентированные организации, организации, которые формируют собственные цели, целенаправленные организации, целеустремленные организации, целеориентированные организации, целепригодные организации, паразитические организации).	6	Организационные теории и эволюция теоретических концепций организации.	2	—	—
3	Внешняя и внутренняя среда организации	Внутренняя среда организации. Переменные внутри организации (внутренние факторы): цели, задачи, структура, технология, люди. Культура и имидж организации как ее внутренние факторы. Взаимосвязь внутренних факторов. Методы исследования внутренней среды организации: аналитические методы; экспертные методы; линейное программирование; динамическое программирование; диагностика (экспресс-диагностика, основательная диагностика);	4	Методы исследования внутренней и внешней среды организации	2	—	—

		внутренний мониторинг (моментные наблюдения, постоянные наблюдения). Внешняя среда организации. Микроокружение (факторы внешней среды непосредственного влияния): партнеры; конкуренты; центральные и местные органы власти; окружающее население; природные условия. Макроокружение (факторы внешней среды косвенного воздействия): международные события и окружение; состояние экономики; социокультурные факторы; политические обстоятельства; развитие науки и технологии; право; социально-общественные факторы. Методы исследования внешней среды (внешний мониторинг): внешнее наблюдение; целевое наблюдение; неформальный поиск; формальный поиск. Взаимосвязь факторов внешней и внутренней среды организации.					
4	Культура организации.	Содержание понятий «культура» и «организационная культура». Концептуальные подходы к формированию организационной культуры. Модели организационной культуры. Характеристики организационной культуры. Гражданская и корпоративная культуры. Типология организационных культур. Определяющие факторы культуры организации. Подходы к типизации организационных культур: факторные модели ценностей; менталитет и организационная культура; фундаментальные верования и ценности; отношение к времени; конкурирующие ценности. Характеристика типов культуры по признаку конкурирующих ценностей клановая, иерархическая	2	Типология организационных культур	2	—	—

		(бюрократическая), рыночная и адхократична культуры. Современная организационная культура: источники и основное содержание.					
5	Теории поведения человека в организации. Личность и организация.	Менеджерские теории поведения человека в организации. Мотивационные теории, объясняющие поведение работников организаций. Теории психологии и психологические модели поведения человека в организации. Научные исследования и парадоксы. Ролевое и предпринимательское поведение. Девиантное поведение, мошенничество, саботаж. Экономико-психологический подход в организационном поведении. Личность и факторы ее поведения в организации. Психические состояния и успех в деятельности. Методы исследования личности. Модели трудового поведения и методы управления людьми в организации. Модель трудового потенциала. Популярная модель личности Майерс – Бриггс. Понятие организации, модели организаций и их влияние на поведение людей. Положение на рынке, организационно-правовые формы и их влияние на поведение организации и сотрудников. Патологии организаций. Формирование лояльности работников организации.	6	Человек в системе организационного поведения. Основные характеристики личности.	2	—	—
6	Коммуникативное поведение в организации	Основные понятия и принципы коммуникаций и коммуникативной компетенции. Уровни коммуникации по Шейну. Окна Джогари. Структура коммуникативного процесса и трудности в передаче информации. Средства и каналы коммуникации. Устные презентации. Повышение уровня коммуникативной	4	Коммуникативное поведение в организации	2	—	—

		компетенции. Письменные коммуникации. Атрибуты поддерживающей коммуникации.					
7	Управление поведением организации	Разнообразие факторов поведения организации. Понятие и законы управления. Принципы управления. Регулирование и контроль. Поведение организаций на различных стадиях онтогенеза. Концепция обучающейся организации и факторы, и проявления ее поведения.	4	Организационная политика, ее виды, связь с властью	2	—	—
8	Организационное поведение в сфере международного бизнеса.	Ошибки брендинга. Международная деловая среда. Фактор глобального разнообразия в деятельности организаций и сотрудников.	2	Модели организационной культуры.	2	—	—
Всего аудиторных часов			36		18	—	—

Таблица 4 - Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов (очно-заочная и заочная формы обучения)

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудовое мкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудовое мкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
1	Основные организационные теории и модели.	Организационные теории: классическая организационная теория; теории организационного поведения; теории институтов и институциональных изменений; популяционно-экологическая (эволюционная) теория; тектология А.Богданова; ноосфера В.И.Вернадского. Эволюция теоретических концепций организации. Основные модели организаций: органическая и механистическая модели.	2	Законы организации	1	—	—

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудо- емкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудо- емкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
		Современная организационная парадигма: сущность, значение, содержание, практическая направленность.					
3	Внешняя и внутренняя среда организации	Внутренняя среда организации. Переменные внутри организации (внутренние факторы): цели, задачи, структура, технология, люди. Культура и имидж организации как ее внутренние факторы. Взаимосвязь внутренних факторов. Методы исследования внутренней среды организации: аналитические методы; экспертные методы; линейное программирование; динамическое программирование; диагностика (экспресс-диагностика, основательная диагностика); внутренний мониторинг (моментные наблюдения, постоянные наблюдения). Внешняя среда организации. Микроокружение (факторы внешней среды непосредственного влияния): партнеры; конкуренты; центральные и местные органы власти; окружающее население; природные условия. Макроокружение (факторы внешней среды косвенного воздействия): международные события и окружение; состояние экономики; социокультурные факторы; политические обстоятельства; развитие науки и технологии; право; социально-общественные факторы. Методы исследования внешней среды (внешний мониторинг): внешнее наблюдение; целевое наблюдение; неформальный поиск;	2	Методы исследования внутренней и внешней среды организации	1	—	—

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудо- емкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудо- емкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
		формальный поиск. Взаимосвязь факторов внешней и внутренней среды организации.					
4	Теории поведения человека в организации;	Менеджерские теории поведения человека в организации. Мотивационные теории, объясняющие поведение работников организаций. Теории психологии и психологические модели поведения человека в организации. Научные исследования и парадоксы. Ролевое и предпринимательское поведение. Девиантное поведение, мошенничество, саботаж. Экономико-психологический подход в организационном поведении	2	Человек в системе организационного поведения.	1	—	—
5	Личность и организация;	Личность и факторы ее поведения в организации. Психические состояния и успех в деятельности. Методы исследования личности. Модели трудового поведения и методы управления людьми в организации. Модель трудового потенциала. Популярная модель личности Майерс – Бриггс. Понятие организации, модели организаций и их влияние на поведение людей. Положение на рынке, организационно-правовые формы и их влияние на поведение организации и сотрудников. Патологии организаций. Формирование лояльности работников организации.	2	Основные характеристики личности.	1	—	—
Всего аудиторных часов			8		4		

6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

6.1 Критерии оценивания

В соответствии с Положением о кредитно-модульной системе организации образовательного процесса ФГБОУ ВО «ДонГТУ» (https://www.dstu.education/images/structure/license_certificate/polog_kred_modul.pdf) при оценивании сформированности компетенций по дисциплине используется 100-балльная шкала.

Перечень работ по дисциплине и способы оценивания знаний приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Перечень работ по дисциплине и способы оценивания знаний

Вид учебной работы	Способ оценивания	Количество баллов
Выполнение практических работ, работа в аудитории на занятиях	Устные ответы, решение практических заданий на занятиях	30 - 40
Прохождение тестов	Более 50% правильных ответов	30 - 40
Контрольная работа (коллоквиум)	Решение контрольных заданий во время коллоквиума	0 - 20
Итого	—	60 - 100

Зачет проставляется автоматически, если студент набрал в течении семестра не менее 60 баллов и отчитался за каждую контрольную точку. Минимальное количество баллов по каждому из видов текущей работы составляет 60% от максимального.

Зачет по дисциплине «Теория организации и организационное поведение» проводится по результатам работы в семестре. В случае, если полученная в семестре сумма баллов не устраивает студента, во время зачетной недели студент имеет право повысить итоговую оценку либо в форме устного собеседования по приведенным ниже вопросам (п.п. 6.5), либо в результате тестирования.

Шкала оценивания знаний при проведении промежуточной аттестации приведена в таблице 6.

Таблица 6 – Шкала оценивания знаний

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	Оценка по национальной шкале зачёт/экзамен
0-59	Не зачтено/неудовлетворительно
60-73	Зачтено/удовлетворительно
74-89	Зачтено/хорошо
90-100	Зачтено/отлично

6.2 Оценочные средства для самостоятельной работы и текущего контроля успеваемости

Тема 1. Методологические основы теории организации. Основные организационные теории и модели.

1. Какие основные методологические подходы используются в теории организации?
2. Что такое организационная теория и каковы её цели?
3. Какие основные модели организации существуют в современной науке?
4. В чём разница между механистическим и органическим подходами к организации?
5. Что такое системный подход и как он применяется в теории организации?
6. Каковы основные принципы ситуационного подхода в теории организации?
7. Что такое организационная структура и какие типы структур существуют?
8. Какие основные теории управления существуют и как они влияют на организационные модели?
9. Что такое организационная культура и как она влияет на функционирование организации?
10. Каковы основные тенденции развития организационных теорий и моделей в современном мире?

Тестовые вопросы по теме

1. Что такое организация?
 - а) Группа людей, объединённых общими целями и задачами.
 - б) Формальная структура, созданная для достижения определённых целей.
 - в) Процесс координации деятельности людей и ресурсов для достижения целей.
 - г) Всё вышеперечисленное.
 Ответ: г)
2. Какие основные организационные теории существуют?
 - а) Классическая теория, теория систем, ситуационный подход.
 - б) Теория бюрократии, теория человеческих отношений, ситуационный подход.
 - в) Теория хаоса, теория катастроф, ситуационный подход.
 - г) Всё вышеперечисленное.
 Ответ: г)
3. Что такое модель организации?
 - а) Абстрактное представление реальной организации.
 - б) Математическая модель, описывающая поведение организации.
 - в) Компьютерная модель, имитирующая работу организации.
 - г) Всё вышеперечисленное.
 Ответ: г)
4. Какие основные модели организации существуют?
 - а) Механистическая модель, органическая модель, модель открытой системы.
 - б) Модель иерархии, модель сети, модель команды.
 - в) Модель бюрократии, модель хаоса, модель катастроф.

г) Всё вышеперечисленное.

Ответ: а)

5. Что такое механистическая модель организации?

- а) Организация, в которой преобладает формализация и централизация власти.
- б) Организация, в которой преобладают гибкость и децентрализация власти.
- в) Организация, которая постоянно адаптируется к изменениям внешней среды.
- г) Организация, в которой нет иерархии и формализации.

Ответ: а)

6. Что такое органическая модель организации?

- а) Организация, которая функционирует как живой организм.
- б) Организация, в которой преобладает гибкость и адаптивность.
- в) Организация, которая постоянно меняется и развивается.
- г) Всё вышеперечисленное.

Ответ: г)

7. Что такое модель открытой системы?

- а) Модель, которая учитывает влияние внешней среды на организацию.
- б) Модель, которая описывает взаимодействие организации с другими системами.
- в) Модель, которая учитывает изменение внутренней среды организации.
- г) Всё вышеперечисленное.

Ответ: г)

8. Что такое ситуационный подход в теории организации?

- а) Подход, который учитывает влияние внешних и внутренних факторов на организацию.
- б) Подход, который рассматривает организацию как систему, состоящую из взаимосвязанных элементов.
- в) Подход, который фокусируется на достижении целей организации.
- г) Всё вышеперечисленное.

Ответ: г)

9. Какие основные принципы лежат в основе теории организации?

- а) Принцип иерархии, принцип специализации, принцип координации.
- б) Принцип формализации, принцип централизации, принцип децентрализации.
- в) Принцип гибкости, принцип адаптивности, принцип открытости.
- г) Всё вышеперечисленное.

Ответ: г)

10. Что такое организационная структура?

- а) Схема распределения полномочий и ответственности в организации.
- б) Система управления организацией.
- в) Способ координации деятельности людей и ресурсов.
- г) Всё вышеперечисленное.

Ответ: г)

Тема 2. Организация как социум и как система.

1. Что такое организация как социум и в чём её отличие от других социальных групп?
2. Какие основные элементы составляют систему организации?
3. Что такое иерархия в организации и как она влияет на её функционирование?
4. Как организация взаимодействует с внешней средой и какие факторы на неё влияют?
5. Что такое культура организации и как она формируется?
6. Какие роли и функции выполняют сотрудники в организации?
7. Как организация регулирует конфликты и противоречия между своими членами?
8. Что такое организационная структура и какие типы структур существуют?
9. Как организация управляет изменениями и адаптируется к новым условиям?
10. Какие принципы и подходы используются при проектировании и оптимизации организационных систем?

Тестовые вопросы по теме:

1. Что такое организация как социум?
 - а) Группа людей, объединённых общими целями и задачами.
 - б) Формальная структура, имеющая определённую иерархию и правила.
 - в) Совокупность людей, взаимодействующих друг с другом.
 - г) Система, предназначенная для достижения определённых целей.Ответ: а)
2. Какие элементы входят в систему организации?
 - а) Руководство, сотрудники, процессы, структура.
 - б) Цели, задачи, стратегия, ресурсы.
 - в) Культура, нормы, ценности, коммуникация.
 - г) Всё вышеперечисленное.Ответ: г)
3. Что такое формальная структура организации?
 - а) Неофициальные связи и отношения между сотрудниками.
 - б) Установленные правила, процедуры и иерархия.
 - в) Неформальные группы и подгруппы внутри организации.
 - г) Объединение сотрудников для решения конкретных задач.Ответ: б)
4. Что такое культура организации?
 - а) Система ценностей, норм и убеждений, разделяемых сотрудниками.
 - б) Набор правил и процедур, регулирующих поведение сотрудников.
 - в) Совокупность традиций, обычаев и ритуалов, принятых в организации.
 - г) Все вышеперечисленные определения верны.Ответ: г)
5. Что такое неформальная структура организации?
 - а) Установленные правила и процедуры, регулирующие деятельность организации.
 - б) Неофициальные связи и отношения, возникающие между сотрудниками.
 - в) Группы и подгруппы, формирующиеся внутри организации.
 - г) Объединение сотрудников для решения совместных задач.Ответ: б)
6. Что такое коммуникация в организации?
 - а) Обмен информацией между сотрудниками.
 - б) Процесс передачи знаний и опыта от опытных сотрудников к молодым.
 - в) Общение между руководством и подчинёнными.
 - г) Всё вышеперечисленное.Ответ: г)
7. Что такое структура организации?
 - а) Система, объединяющая все элементы организации в единое целое.
 - б) Иерархия, определяющая распределение власти и ответственности.
 - в) Набор правил и процедур, регламентирующих деятельность сотрудников.
 - г) Всё вышеперечисленное.Ответ: г)
8. Что такое цели и задачи организации?
 - а) Конечные результаты, которые организация стремится достичь.
 - б) Конкретные шаги, необходимые для достижения целей.
 - в) Общие направления деятельности организации.
 - г) Всё вышеперечисленное.Ответ: г)
9. Что такое стратегия организации?

- а) План действий, направленный на достижение целей и задач.
- б) Набор инструментов и методов, используемых для управления организацией.
- в) Долгосрочное видение будущего организации.
- г) Всё вышеперечисленное.

Ответ: г)

10. Что такое ресурсы организации?

- а) Финансовые, материальные, человеческие и информационные ресурсы.
- б) Все активы, необходимые для функционирования организации.
- в) Запасы товаров и материалов, необходимые для производства продукции.
- г) Всё вышеперечисленное.

Ответ: г)

Тема 3. Внешняя и внутренняя среда организации.

1. Что такое внешняя среда организации и какие факторы на неё влияют?
2. Какие элементы входят во внутреннюю среду организации?
3. В чём разница между микро- и макросредой организации?
4. Какие факторы макросреды могут повлиять на деятельность организации?
5. Как организация может адаптироваться к изменениям во внешней среде?
6. Какие методы анализа внешней среды существуют?
7. Какие факторы внутренней среды организации могут повлиять на её успех?
8. Как организация может использовать свои сильные стороны для преодоления внешних угроз?
9. Какие стратегии могут помочь организации адаптироваться к изменениям во внутренней среде?
10. Как организация может оценить эффективность своей адаптации к внешней и внутренней среде?

Тестовые вопросы по теме:

1. Что такое внешняя среда организации?
 - а) Совокупность факторов и условий, влияющих на организацию извне.
 - б) Система внутренних элементов организации.
 - в) Совокупность материальных и нематериальных активов организации.
 - г) Среда, в которой организация функционирует и взаимодействует с другими организациями.
 Ответ: а.
2. Какие факторы относятся к факторам прямого воздействия внешней среды?
 - а) Политические, экономические, социальные, технологические.
 - б) Поставщики, потребители, конкуренты, законы и государственные органы.
 - в) Природные условия, научно-технический прогресс, состояние экономики.
 - г) Внутренние элементы организации, такие как структура, культура, ресурсы.
 Ответ: б.
3. Что такое внутренняя среда организации?
 - а) Факторы и условия, влияющие на организацию извне.
 - б) Система внутренних элементов организации, таких как структура, культура, ресурсы.
 - в) Среда, в которой организация функционирует и взаимодействует с другими организациями.
 - г) Совокупность материальных и нематериальных активов организации.
 Ответ: б.
4. Какие факторы относятся к факторам косвенного воздействия внешней среды?
 - а) Поставщики, потребители, конкуренты, законы и государственные органы.
 - б) Природные условия, научно-технический прогресс, состояние экономики.

- в) Политические, экономические, социальные, технологические.
- г) Внутренние элементы организации, такие как структура, культура, ресурсы.

Ответ: в.

5. Что такое SWOT-анализ?

- а) Метод анализа внутренней среды организации.
- б) Метод анализа внешней среды организации.
- в) Метод анализа сильных и слабых сторон организации, а также возможностей и угроз внешней среды.
- г) Метод анализа ресурсов организации.

Ответ: в.

6. Какие элементы входят в структуру внутренней среды организации?

- а) Миссия, цели, стратегия, структура, культура, ресурсы.
- б) Поставщики, потребители, конкуренты, законы и государственные органы.
- в) Природные условия, научно-технический прогресс, состояние экономики.
- г) Сильные и слабые стороны организации, а также возможности и угрозы внешней среды.

Ответ: а.

7. Что такое PEST-анализ?

- а) Метод анализа внутренней среды организации.
- б) Метод анализа внешней среды организации, который учитывает политические, экономические, социальные и технологические факторы.
- в) Метод анализа сильных и слабых сторон организации, а также возможностей и угроз внешней среды.
- г) Метод анализа ресурсов организации.

Ответ: б.

8. Какие факторы внешней среды могут повлиять на внутреннюю среду организации?

- а) Политические, экономические, социальные, технологические.
- б) Поставщики, потребители, конкуренты, законы и государственные органы.
- в) Природные условия, научно-технический прогресс, состояние экономики.
- г) Все вышеперечисленные факторы.

Ответ: г.

9. Что такое миссия организации?

- а) Цели и задачи организации.
- б) Смысл существования организации.
- в) Основные направления деятельности организации.
- г) Стратегия развития организации.

Ответ: б.

10. Что такое стратегия организации?

- а) План действий организации на определённый период.
- б) Цели и задачи организации.
- в) Основные направления деятельности организации.
- г) Смысл существования организации.

Ответ: а.

Тема 4. Культура организации.

1. Что такое организационная культура и как она формируется?
2. Какие элементы входят в организационную культуру?
3. Как организационная культура влияет на поведение сотрудников и их мотивацию?
4. Какие типы организационных культур существуют и чем они отличаются друг от друга?
5. Как руководство организации может влиять на формирование и развитие организационной культуры?
6. Какие методы оценки организационной культуры существуют?

7. Как организационная культура может помочь компании адаптироваться к изменениям во внешней среде?
8. Как организационная культура может способствовать повышению лояльности сотрудников и снижению текучести кадров?
9. Какие проблемы могут возникнуть в организации, если её культура не соответствует целям и задачам компании?
10. Как можно изменить организационную культуру, если она не соответствует потребностям компании?

Тестовые вопросы по теме:

1. Что такое культура организации?
 - а) Это набор ценностей, убеждений, норм и правил, которые определяют поведение сотрудников и формируют уникальный стиль компании.
 - б) Это совокупность всех материальных и нематериальных активов компании.
 - в) Это система управления персоналом.
 Ответ: а)
2. Какие элементы входят в культуру организации?
 - а) Миссия, ценности, нормы и правила, символы и ритуалы.
 - б) Структура компании, процессы и процедуры.
 - в) Финансовые показатели и отчётность.
 Ответ: а)
3. Что такое миссия компании?
 - а) Это краткое описание целей и задач компании.
 - б) Это долгосрочный план развития компании.
 - в) Это стратегия продвижения товаров и услуг.
 Ответ: а)
4. Какие ценности могут быть у компании?
 - а) Честность, ответственность, уважение, сотрудничество.
 - б) Прибыль, рост, инновации, качество.
 - в) Эффективность, оперативность, экономия.
 Ответ: а)
5. Что такое нормы и правила в культуре организации?
 - а) Это официально закреплённые в документах требования к поведению сотрудников.
 - б) Это неформальные соглашения, которые определяют, как сотрудники должны вести себя в различных ситуациях.
 - в) Это принципы, на которых строится управление персоналом.
 Ответ: б)
6. Что такое символы и ритуалы в культуре организации?
 - а) Это материальные объекты, которые отражают ценности и нормы компании.
 - б) Это регулярные мероприятия, которые проводятся для поддержания корпоративной культуры.
 - в) Это методы мотивации сотрудников.
 Ответ: б)
7. Какие типы культур организаций выделяют?
 - а) Иерархическая, рыночная, клановая, адхократическая.
 - б) Функциональная, линейная, матричная.
 - в) Стратегическая, оперативная, финансовая.
 Ответ: а)
8. Что такое иерархическая культура?
 - а) Это культура, в которой ценится порядок, стабильность и контроль.
 - б) Это культура, в которой ценится гибкость, инновации и риск.

в) Это культура, в которой ценится сотрудничество, поддержка и забота.

Ответ: а)

9. Что такое рыночная культура?

а) Это культура, в которой ценится ориентация на результат, конкуренция и достижение целей.

б) Это культура, в которой ценится гармония, сотрудничество и забота о других.

в) Это культура, в которой ценится творчество, свобода и независимость.

Ответ: а)

10. Как культура организации влияет на сотрудников и компанию в целом?

а) Она формирует уникальный стиль компании, определяет поведение сотрудников и их отношение к работе.

б) Она не влияет на сотрудников и компанию, так как является абстрактным понятием.

в) Она помогает сотрудникам лучше понять свои обязанности и ожидания от работы.

Ответ: а)

Тема 5. Теории поведения человека в организации. Личность и организация.

1. Что такое теория поведения человека в организации и какие основные подходы она включает?

2. Какие факторы влияют на формирование поведения человека в организации?

3. Что такое личность и как она влияет на поведение человека в организации?

4. Какие теории личности существуют и как они объясняют поведение человека в организации?

5. Как организация может учитывать индивидуальные особенности личности при формировании системы управления персоналом?

6. Что такое мотивация и как она влияет на поведение человека в организации?

7. Какие теории мотивации существуют и как они используются в практике управления персоналом?

8. Как организация может создать условия для мотивации сотрудников и повышения их эффективности?

9. Что такое конфликт и как он влияет на поведение человека в организации?

10. Какие стратегии управления конфликтами существуют и как они могут помочь организации сохранить эффективность и продуктивность?

Тестовые вопросы по теме:

1. Что изучает теория поведения человека в организации?

а) Взаимодействие человека и организации;

б) Мотивацию сотрудников;

в) Психологические особенности личности;

г) Все вышеперечисленное.

Ответ: г)

2. Какие основные теории поведения человека в организации существуют?

а) Теория Х и Y Д. МакГрегора;

б) Теория Z У. Оучи;

в) Теория справедливости С. Адамса;

г) Все вышеперечисленные.

Ответ: г)

3. Что такое личность с точки зрения теории поведения человека в организации?

а) Набор индивидуальных характеристик человека;

б) Система ценностей и убеждений;

в) Способность к адаптации и изменению поведения;

г) Все вышеперечисленное.

Ответ: г)

4. Что такое организация с точки зрения теории поведения человека в организации?

- а) Система управления и структура;
- б) Корпоративная культура и ценности;
- в) Формальные и неформальные отношения;
- г) Все вышеперечисленное.

Ответ: г)

5. Что такое взаимодействие человека и организации?

- а) Процесс адаптации и интеграции;
- б) Согласование интересов и целей;
- в) Обмен знаниями и опытом;
- г) Все вышеперечисленное.

Ответ: г)

6. Какие факторы влияют на поведение человека в организации?

- а) Личностные особенности;
- б) Организационная культура;
- в) Система мотивации;
- г) Все вышеперечисленные.

Ответ: г)

7. Что такое мотивация сотрудников?

- а) Система стимулирования и вознаграждения;
- б) Создание условий для роста и развития;
- в) Признание и уважение достижений;
- г) Все вышеперечисленное.

Ответ: г)

8. Какие методы мотивации сотрудников существуют?

- а) Финансовые стимулы;
- б) Нематериальные стимулы;
- в) Социальные гарантии;
- г) Все вышеперечисленные.

Ответ: г)

9. Что такое корпоративная культура?

- а) Система ценностей и норм;
- б) Стиль управления и коммуникации;
- в) Символы и ритуалы;
- г) Все вышеперечисленное.

Ответ: г)

10. Как корпоративная культура влияет на поведение сотрудников?

- а) Формирует ценности и убеждения;
- б) Определяет стиль работы и общения;
- в) Создает атмосферу доверия и уважения;
- г) Все вышеперечисленное.

Ответ: г)

Тема 6. Коммуникативное поведение в организации.

1. Какие основные принципы коммуникативного поведения должны соблюдаться в организации для эффективного обмена информацией?

2. Какие виды коммуникации наиболее часто используются в организациях и каковы их особенности?

3. Какие факторы могут влиять на эффективность коммуникативного поведения в организации?
4. Какие методы могут помочь улучшить коммуникацию между сотрудниками в организации?
5. Как влияет коммуникативное поведение на формирование корпоративной культуры в организации?
6. Какие роли играют руководители в обеспечении эффективного коммуникативного поведения в организации?
7. Какие проблемы могут возникать в коммуникативном поведении в организации и как их можно решить?
8. Как коммуникативное поведение влияет на мотивацию сотрудников в организации?
9. Какие инструменты могут использоваться для обратной связи и оценки эффективности коммуникативного поведения в организации?
10. Как коммуникативное поведение может способствовать решению конфликтов и улучшению взаимодействия между сотрудниками в организации?

Тестовые вопросы по теме:

1. Что такое коммуникативное поведение в организации?
 - а) Процесс обмена информацией между сотрудниками организации;
 - б) Система правил и норм, регулирующих взаимодействие между сотрудниками;
 - в) Способность сотрудников эффективно общаться друг с другом;
 - г) Все вышеперечисленное.
 Ответ: г)
2. Какие виды коммуникации существуют в организации?
 - а) Формальные и неформальные;
 - б) Внутренние и внешние;
 - в) Вербальные и невербальные;
 - г) Все вышеперечисленные.
 Ответ: г)
3. Что такое формальная коммуникация?
 - а) Обмен информацией, происходящий в соответствии с установленными правилами и процедурами;
 - б) Обмен информацией между сотрудниками, не предусмотренный официальными каналами;
 - в) Обмен информацией, происходящий по неформальным каналам;
 - г) Обмен информацией, происходящий вне организации.
 Ответ: а)
4. Что такое неформальная коммуникация?
 - а) Обмен информацией, происходящий в соответствии с установленными правилами и процедурами;
 - б) Обмен информацией между сотрудниками, не предусмотренный официальными каналами;
 - в) Обмен информацией, происходящий по неформальным каналам;
 - г) Обмен информацией, происходящий вне организации.
 Ответ: б)
5. Какие препятствия могут возникнуть в процессе коммуникации в организации?
 - а) Физические препятствия (шум, расстояние);
 - б) Семантические препятствия (разное понимание терминов и понятий);
 - в) Организационные препятствия (структура организации, распределение обязанностей);
 - г) Все вышеперечисленные.
 Ответ: г)

6. Что такое обратная связь в коммуникации?

- а) Получение информации о том, как было воспринято сообщение;
- б) Передача информации о том, каким образом было выполнено задание;
- в) Взаимодействие между отправителем и получателем сообщения;
- г) Получение информации о реакции получателя на сообщение.

Ответ: г)

7. Какие стили коммуникации существуют в организации?

- а) Авторитарный, демократический, либеральный;
- б) Агрессивный, пассивный, уверенный;
- в) Прямой, косвенный, уклончивый;
- г) Все вышеперечисленные.

Ответ: г)

8. Что такое эффективный коммуникатор?

- а) Человек, умеющий слушать других;
- б) Человек, способный ясно и четко выражать свои мысли;
- в) Человек, умеющий убеждать других;
- г) Человек, обладающий всеми вышеперечисленными качествами.

Ответ: г)

9. Какие методы улучшения коммуникации в организации существуют?

- а) Проведение тренингов и семинаров по развитию коммуникативных навыков;
- б) Создание системы обратной связи;
- в) Установление эффективных каналов коммуникации;
- г) Все вышеперечисленные.

Ответ: г)

10. Что такое активное слушание?

- а) Процесс восприятия и понимания информации;
- б) Процесс выражения своего отношения к информации;
- в) Процесс обратной связи, позволяющий отправителю и получателю сообщения убедиться, что они правильно поняли друг друга;
- г) Процесс передачи информации от отправителя к получателю.

Ответ: в)

Тема 7. Управление поведением организации.

1. Какие методы управления поведением организации существуют и в чём их основные отличия?

2. Что такое организационная культура и как она влияет на поведение сотрудников и успех компании?

3. Какие принципы лежат в основе формирования и поддержания желательного поведения в организации?

4. Как управление поведением организации связано с мотивацией сотрудников и достижением целей компании?

5. Какие инструменты используются для изменения или коррекции поведения сотрудников в организации?

6. Как управление поведением организации помогает решать конфликты и поддерживать здоровую рабочую атмосферу?

7. Какие роли играют руководители и менеджеры в управлении поведением организации?

8. Какие факторы могут влиять на эффективность управления поведением организации?

9. Как управление поведением организации может способствовать инновациям и развитию компании?

10. Какие современные тенденции и подходы в управлении поведением организации можно выделить?

Тестовые вопросы по теме:

1. Что такое управление поведением организации?

- а) Процесс формирования и развития организационной культуры, который направлен на достижение целей и задач компании.
- б) Система управления персоналом, которая включает в себя подбор, адаптацию, обучение и развитие сотрудников.
- в) Комплекс мер, направленных на повышение эффективности работы организации за счёт оптимизации бизнес-процессов.

Ответ: а)

2. Какие факторы влияют на поведение организации?

- а) Организационная структура, корпоративная культура, система мотивации, стиль руководства.
- б) Рыночная конъюнктура, конкуренция, законодательство, технологические инновации.
- в) Финансовые показатели, эффективность производства, качество продукции, удовлетворённость клиентов.

Ответ: а) и б)

3. Что такое организационная культура?

- а) Набор ценностей, норм и правил, которые определяют поведение сотрудников и формируют имидж компании.
- б) Система поощрений и наказаний, которая используется для мотивации персонала.
- в) Процесс обучения и развития сотрудников, который позволяет им приобретать необходимые знания и навыки.

Ответ: а)

4. Что такое корпоративная социальная ответственность?

- а) Обязательства компании перед обществом, которые включают в себя экологическую, социальную и экономическую ответственность.
- б) Система управления персоналом, которая включает в себя мотивацию, развитие и оценку сотрудников.
- в) Комплекс мер, направленных на повышение конкурентоспособности компании за счёт улучшения качества продукции и услуг.

Ответ: а)

5. Какие методы управления поведением организации существуют?

- а) Административные, экономические, социально-психологические.
- б) Стратегические, оперативные, ситуационные.
- в) Формальные, неформальные, смешанные.

Ответ: а)

6. Что такое стиль руководства?

- а) Способ, которым руководитель управляет подчинёнными, определяет их поведение и эффективность работы.
- б) Система управления персоналом, которая включает в себя подбор, адаптацию, обучение и развитие сотрудников.
- в) Комплекс мер, направленных на повышение конкурентоспособности компании за счёт улучшения качества продукции и услуг.

Ответ: а)

7. Какие стили руководства выделяют?

- а) Авторитарный, демократический, либеральный.
- б) Иерархический, клановый, рыночный, адхократический.
- в) Традиционный, инновационный, ориентированный на результат.

Ответ: а)

8. Какие элементы входят в организационную культуру?

- а) Ценности, нормы, традиции, символы, язык, ритуалы, мифы, герои.

- б) Структура управления, система мотивации, стиль руководства.
- в) Бюджет, план, отчётность, контроль.
- г) Нет верного ответа.

Ответ: а)

9. Какие методы формирования и поддержания организационной культуры существуют?

- а) Обучение и развитие сотрудников, создание системы ценностей, проведение корпоративных мероприятий, разработка и внедрение стандартов поведения.
- б) Оптимизация бизнес-процессов, автоматизация производства, сокращение штата.
- в) Увеличение заработной платы, предоставление льгот и компенсаций, создание комфортных условий труда.
- г) Нет верного ответа.

Ответ: а)

10. Какие принципы лежат в основе корпоративной социальной ответственности?

- а) Прозрачность, подотчётность, этичность, устойчивость.
- б) Эффективность, рентабельность, конкурентоспособность.
- в) Автоматизация, цифровизация, оптимизация.
- г) Нет верного ответа.

Ответ: а)

Тема 8. Организационное поведение в сфере международного бизнеса.

1. Какие элементы коммуникативного поведения в организации считаются наиболее важными для достижения целей и задач компании?
2. Какие методы и инструменты используются для улучшения коммуникативного поведения внутри организации?
3. Какие принципы эффективного коммуникативного поведения следует соблюдать сотрудникам для успешного взаимодействия с коллегами и руководством?
4. Как влияет коммуникативное поведение на мотивацию и лояльность сотрудников к компании?
5. Какие виды коммуникативных барьеров могут возникать в организации и как их преодолеть?
6. Какова роль лидера в формировании и поддержании эффективного коммуникативного поведения в организации?
7. Какие методы обратной связи используются в организации для улучшения коммуникативного поведения?
8. Как коммуникативное поведение влияет на корпоративную культуру и имидж компании?
9. Какие стратегии разрешения конфликтов, связанных с коммуникативным поведением, применяются в организации?
10. Как организация оценивает эффективность своего коммуникативного поведения и какие меры предпринимает для его улучшения?

Тестовые вопросы по теме:

1. Что такое организационное поведение в международном бизнесе?
 - а) Процесс управления человеческими ресурсами в международных компаниях;
 - б) Изучение поведения людей в организациях в разных культурах;
 - в) Анализ организационных структур в международном контексте;
 - г) Все вышеперечисленное.

Ответ: г)

2. Какие факторы могут влиять на организационное поведение в международном бизнесе?

- а) Культурные различия, языковые барьеры, правовые нормы;
- б) Экономические условия, технологические инновации, политические события;

- в) Все вышеперечисленные факторы;
- г) Ни один из вышеперечисленных факторов.

Ответ: в)

3. Какие стратегии могут помочь управлять конфликтами в международном бизнесе?

- а) Коммуникация, сотрудничество, поиск компромиссов;
- б) Избегание конфликтов, применение силы, игнорирование проблемы;
- в) Четкое определение ролей и обязанностей, формализация процессов;
- г) Все вышеперечисленные стратегии.

Ответ: а)

4. Что такое культурная дистанция в международном бизнесе?

- а) Разница в культурных ценностях и нормах между странами;
- б) Расстояние между странами на географической карте;
- в) Разница в языках и диалектах между странами;
- г) Ни одно из вышеперечисленных определений.

Ответ: а)

5. Какие методы могут помочь адаптировать организационное поведение к культурным различиям?

- а) Обучение и развитие сотрудников, обмен опытом, кросс-культурные тренинги;
- б) Изоляция от культурных влияний, игнорирование различий;
- в) Применение универсальных методов управления, игнорирование специфики культур;
- г) Только методы, указанные в пункте а).

Ответ: а)

6. Что такое этноцентризм в международном бизнесе?

- а) Позиция, при которой своя культура считается лучшей, чем другие культуры;
- б) Позиция, при которой своя культура принимается как норма, а другие культуры игнорируются;
- в) Позиция, при которой все культуры равноценны и не имеют преимуществ;
- г) Позиция, при которой своя культура считается худшей, чем другие культуры.

Ответ: а)

7. Какие факторы могут влиять на мотивацию сотрудников в международном бизнесе?

- а) Материальные стимулы, признание и вознаграждение, карьерный рост;
- б) Социальные факторы, психологические потребности, организационная культура;
- в) Все вышеперечисленные факторы;
- г) Ни один из вышеперечисленных факторов.

Ответ: в)

8. Что такое управление конфликтами в международном бизнесе?

- а) Процесс разрешения конфликтов между сотрудниками и отделами в международных компаниях;
- б) Процесс предотвращения конфликтов в международных компаниях;
- в) Процесс управления конфликтами между странами и регионами;
- г) Процесс управления конфликтами между различными культурами.

Ответ: а)

9. Какие методы могут помочь управлять конфликтами в международном бизнесе?

- а) Посредничество, переговоры, арбитраж;
- б) Изоляция, игнорирование, избегание;
- в) Применение силы, угрозы, давление;
- г) Ни один из вышеперечисленных методов.

Ответ: а)

10. Что такое кросс-культурная коммуникация в международном бизнесе?

- а) Процесс обмена информацией между людьми из разных культур;
- б) Процесс передачи знаний и опыта между культурами;

- в) Процесс взаимодействия между различными культурами;
- г) Процесс адаптации к культурным различиям.

Ответ: а)

6.3 Контрольная работа

Типовые контрольные задания для проведения текущего контроля

Ситуационные задания по блоку «Теория организации»

Задание 1. Изучив законы развития систем, заполните следующую таблицу.

Наименование закона	Сущность закона	Пример проявления закона относительно любой социальноэкономической системы
Закон развития		
Закон самосохранения		
Закон равновесия		
Закон наименьших		
Закон синергии		

Задание 2. Действие какого из законов организации наблюдается в данной ситуации? В 1897 г. на северо-западе Канады, в бассейне р. Клондайк был обнаружен золотоносный участок. События, последовавшие за этим открытием, получили название «золотой лихорадки» и продолжались до 1963 г. Данная ситуация характеризовалась необыкновенным энтузиазмом и работоспособностью старателей, строителей, дорожников и работников других специальностей.

Задание 3. Зная закон самосохранения, определите потенциал созидания и потенциал разрушения в каждом конкретном случае и возможные пути выхода из сложившихся ситуаций:

3.1. Компания «АгроПром» имеет имущественный комплекс стоимостью 10 млн. руб., включающий стоимость оборудования, инструмента, аренды производственных помещений и др. В ходе своей деятельности компании потребовался кредит в коммерческом банке «Промбизнес» в размере 8 млн. руб. под 30% годовых. Стоит ли компании в данном случае соглашаться на условия кредита?

3.2. Автошкола «Водитель» имеет 10 машин и 18 инструкторов по вождению 37 на 100 обучающихся. В текущем наборе удалось привлечь для обучения только 60 слушателей из запланированных 200. Общая сумма оплаты за процесс обучения значительно меньше, чем сумма затрат на процесс обучения со стороны школы.

Задание 4. Определите, действие какого из основополагающих законов наблюдается в описанной ниже ситуации. Поясните свой ответ. Компания «Росинка-Л» столкнулась с проблемной ситуацией при выводе на рынок нового напитка. Была рецептура, был вкус, но не было достойной упаковки. В фирму пришел молодой дизайнер и выдал идею, равной которой, по словам представителей компании, на рынке до сих пор не было. К этому парню все прониклись колоссальным уважением. Этот специалист сплотил вокруг себя

творческий коллектив. Иногда этой команде было достаточно получаса, чтобы сгенерировать несколько новых перспективных идей, в то время как раньше каждый из сотрудников вынашивал новые идеи месяцами.

Задание 5. Из перечисленных ниже показателей внутреннего состояния организации сгруппируйте потенциал созидания и потенциал разрушения:

- недостаточно гибкая организационная структура;
- разработана стратегия на долгосрочную перспективу;
- устарели технологии управления;
- не используются инновации в производстве товаров;
- объем собственного капитала позволяет минимизировать привлечение заемных средств;
- квалифицированный производственный персонал;
- отсутствие конфликтов;
- имеются разногласия в высшем руководстве;
- наблюдается тенденция роста текучести кадров;
- произведена замена оборудования на ведущих участках производственного процесса;
- растет заработная плата.

Задание 6. Закон развития гласит: «Каждая система (социальная или биологическая) стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла». ЖЦ любой организации включает восемь этапов (графически их изображают в виде «шляпы») нечувствительность, или инкубация (Э1), внедрение, или выведение (Э2), рост (Э3), зрелость (Э4), насыщение (Э5), спад (Э6), крах (Э7), ликвидация, или утилизация (Э8).

Этот закон относится к основополагающим законам организации и имеет несколько типовых вариантов реализации на уровне предприятия (фирмы).

Первый вариант: ни руководитель, ни подчиненные не имеют представления о законе развития.

Второй вариант: руководитель знает о законе, а подчиненные нет.

Третий вариант: руководитель и подчиненные информированы о законе развития, имеют представление о характере и особенностях его действия.

1. Каковы «сценарии» развития событий по каждому из трех вариантов и их возможные последствия для организации?

2. Какие факторы обеспечивают эффективное развитие организации в современных условиях? Поясните на конкретном примере.

Задание 7. Сформулируйте условия безопасности организации регионального уровня для обеспечения ее выживания. Оцените эффективность существующей системы безопасности.

Задание 8. Определите, действие какого из основополагающих законов наблюдается в описанной ниже ситуации. Обоснуйте свой ответ. Одно оборонное научно-промышленное объединение (НПО), производящее «страшно секретное оружие», в частности зенитно-ракетные комплексы, в отсутствие военных заказов сдавало помещения под офисы, склады и т.п. Это

позволило заводу поддерживать конструкторское бюро, разрабатывать новые производственные линии и спокойно искать покупателей на Ближнем Востоке. Идея заключалась в том, чтобы отдать часть, сохранив «ядро», но у нее нашлись противники. В частности, руководство одного из дочерних предприятий стояло на позиции: либо будем выпускать ракеты, либо ничего. Хотя само предприятие существовало исключительно на доходы от аренды площадей. Руководство «дочки» пришлось уволить, а НПО снизило издержки и получило передышку для подготовки к лучшим временам, когда вернутся заказы и вновь пойдет валюта.

Задание 8. На примере предприятий Metallургический комбинат, Строительная компания, Банк, Торговая Сеть супермаркетов рассмотрите на практике применение системного подхода:

- социально-экономический объект представьте в виде системы совокупности составляющих ее подсистем и схематично изобразите;
- дайте характеристику предприятию как системе.

Задание 9. Проиллюстрируйте понятия, характеризующие функционирование и развитие систем, на примере какого-либо социально-экономического объекта. Заполните таблицу.

Основные понятия, характеризующие функционирование и развитие систем

Понятие	Определение	Пример
Состояние		
Поведение		
Равновесие		
Устойчивость		
Развитие		

Задание 10. Изучив законы развития систем, заполните следующую таблицу.

Синергизм	Полученный эффект
Синергизм «масштаба»	
Синергизм продаж	
Оперативный синергизм	
Инвестиционный синергизм	
Синергизм менеджмента	

Ситуационные задания по блоку «Организационное поведение»

1. Конфликт интересов: в отделе компании возник конфликт между двумя сотрудниками из-за распределения обязанностей и ресурсов. Как руководитель отдела, какие шаги вы предпримете для разрешения конфликта и сохранения работоспособности команды?

2. Мотивация и вознаграждение: вы являетесь менеджером по персоналу и столкнулись с ситуацией, когда некоторые сотрудники не проявляют интереса к работе и не стремятся к достижению целей компании.

Как вы мотивируете их и создадите систему вознаграждения, которая будет стимулировать их активность?

3. Коммуникация и обратная связь: как руководитель проекта, вы столкнулись с проблемой недостаточной коммуникации между членами команды. Как вы улучшите коммуникацию, предоставите обратную связь и создадите атмосферу доверия и сотрудничества?

4. Управление изменениями: ваша компания столкнулась с необходимостью внедрения новых технологий или процессов. Как вы управляете процессом изменений, минимизируете сопротивление сотрудников и обеспечиваете успешную адаптацию к нововведениям?

5. Разрешение конфликтов: в коллективе возник конфликт между двумя группами сотрудников. Как вы определите причины конфликта, урегулируете его и восстановите гармонию в коллективе?

6. Управление стрессом: вы заметили, что некоторые сотрудники испытывают стресс на работе. Как вы определите причины стресса, предложите меры по его снижению и создадите благоприятную рабочую среду?

7. Лидерство и мотивация: как вы будете мотивировать свою команду, поддерживать их энтузиазм и развивать лидерские качества у сотрудников?

8. Управление конфликтами интересов: в компании возник конфликт интересов между разными подразделениями или отделами. Как вы определите причины конфликта, урегулируете его и обеспечите сотрудничество между отделами?

9. Управление изменениями в условиях неопределенности: ваша компания столкнулась с необходимостью изменений в условиях неопределенности и нестабильности. Как вы будете управлять процессом изменений, минимизируете риски и обеспечите успешную адаптацию к новым условиям?

10. Управление конфликтами ценностей: в компании возникли конфликты между сотрудниками, основанные на различиях в ценностях и убеждениях. Как вы определите причины конфликтов, урегулируете их и создадите атмосферу уважения и понимания между сотрудниками?

11. Конфликт интересов: сотрудник компании имеет личные отношения с клиентом, который хочет заключить сделку. Как руководитель должен поступить в этой ситуации, чтобы избежать конфликта интересов и сохранить доверие клиентов и сотрудников?

12. Невыполнение обязанностей: один из сотрудников постоянно опаздывает на работу, не выполняет свои обязанности и не реагирует на замечания руководства. Какие меры можно предпринять, чтобы исправить ситуацию и предотвратить подобное поведение в будущем?

13. Агрессивное поведение: сотрудник проявляет агрессию по отношению к коллегам, нарушает правила общения и создаёт напряжённую

атмосферу в коллективе. Как руководителю разрешить конфликт и восстановить нормальную рабочую обстановку?

14. Прогоулы и отсутствие на рабочем месте: сотрудник часто отсутствует на работе без уважительной причины, что негативно сказывается на работе отдела. Какие меры можно предпринять, чтобы повысить ответственность сотрудника и предотвратить подобные ситуации в будущем?

15. Игнорирование правил безопасности: сотрудник игнорирует правила безопасности на производстве, что может привести к несчастным случаям. Как руководителю обеспечить соблюдение правил безопасности и предотвратить подобные ситуации?

16. Распространение слухов и сплетен: сотрудник распространяет слухи и сплетни, которые могут привести к конфликтам между коллегами. Как руководителю пресечь подобное поведение и сохранить здоровую атмосферу в коллективе?

17. Несоблюдение дресс-кода: сотрудник постоянно нарушает дресс-код компании, что может вызвать недовольство других сотрудников. Как руководителю решить эту проблему и обеспечить соблюдение дресс-кода?

18. Хищение имущества компании: сотрудник был замечен в хищении имущества компании. Как руководителю расследовать этот случай и предотвратить подобные ситуации в будущем?

19. Непрофессиональное поведение: сотрудник демонстрирует непрофессиональное поведение, которое может повлиять на репутацию компании. Как руководителю исправить ситуацию и повысить профессионализм сотрудника?

20. Несоблюдение сроков: сотрудник постоянно нарушает сроки выполнения задач, что негативно сказывается на работе отдела. Как руководителю решить эту проблему и обеспечить соблюдение сроков?

В каждом из этих заданий необходимо описать конкретные шаги, которые можно предпринять для решения проблемы, и объяснить, почему эти шаги будут эффективными.

6.4 Вопросы для подготовки к зачету

1. Что подразумевается под термином «организация»?
2. Какие законы регулируют функционирование организаций?
3. На каких принципах строится работа организаций?
4. Какие этапы можно выделить в развитии организаций?
5. Какие механизмы помогают сохранить равновесие и целостность организации?
6. Какие теории изучают организации?
7. В чём заключается классическая организационная теория?
8. Что изучают теории организационного поведения?
9. Как теория институтов и институциональных изменений объясняет изменения в организациях?

10. Какие идеи популяционно-экологической (эволюционной) теории можно применить к организациям?
11. В чём суть тектологии А. Богданова?
12. Как эволюционировали теоретические концепции организации?
13. В чём разница между органической и механистической моделями организаций?
14. В чём суть современной организационной парадигмы и как она применяется на практике?
15. Как формируются системные представления о мире?
16. Как устроены системы?
17. По каким признакам можно классифицировать системы?
18. По каким признакам можно классифицировать организации?
19. Что такое социальная организация?
20. Какие виды социальных организаций существуют?
21. Какие механизмы регулирования действуют в социальных системах?
22. Что такое организационные парадигмы и какие они бывают?
23. Какие принципы лежат в основе управления организациями?
24. Какие методы управления существуют и как они применяются в практике менеджмента?
25. Какие естественно-научные законы и принципы лежат в основе синергетики?
26. В чём заключается синергетическая концепция самоорганизации и как она применяется в различных областях науки и практики?
27. Что такое гибкость организации и почему она важна для успешного функционирования компании?
28. Какие факторы обеспечивают устойчивость организации в условиях нестабильности и неопределённости?
29. Какие элементы составляют внутреннюю среду организации и как они взаимодействуют между собой?
30. Какие факторы внешней среды оказывают влияние на организацию и как она может адаптироваться к изменениям?
31. Какие методы диагностики внутренней и внешней среды организации существуют и как они применяются на практике?
32. Что такое SWOT-анализ и как он используется для определения сильных и слабых сторон организации, а также возможностей и угроз внешней среды?
33. Что такое SNW-анализ и как он отличается от SWOT-анализа?
34. Что такое PEST-анализ и какие факторы он учитывает при анализе внешней среды организации?
35. Что такое организационное проектирование и какие этапы оно включает?
36. Какие методологические подходы используются при проектировании организационных форм управления?

37. Что представляет собой метод аналогий и как он применяется в организационном проектировании?
38. Как работает экспертный метод при проектировании организационных форм управления?
39. Что такое метод структуризации целей и как он помогает определить приоритеты и направления развития организации?
40. Что такое метод организационного моделирования и как он используется в практике управления?
41. Какие этапы включает процесс проектирования организационных форм управления?
42. Как оценивается методология и эффективность проектирования организационных форм управления?
43. Какие концептуальные подходы существуют к формированию организационной культуры?
44. Какие типы организационных культур существуют и как они различаются?
45. Каковы истоки и основное содержание современной отечественной организационной культуры?
46. Что такое социальные проблемы и как они связаны с отклонениями от социальных норм?
47. Концепции организационного поведения: Какие концепции организационного поведения существуют? В чём суть каждой из них?
48. Управление поведением индивида: Какие методы управления поведением индивида применяются в организациях? Как они помогают достичь целей компании?
49. Групповая динамика и развитие групп в организации: Что такое групповая динамика и как она влияет на развитие групп в организации? Какие факторы способствуют эффективному развитию групп?
50. Сущность процесса социализации: Что такое социализация и какова её сущность в контексте организационного поведения? Как процесс социализации влияет на поведение индивидов в организации?
51. Обучение при вхождении в организацию: Какие методы обучения применяются при вхождении новых сотрудников в организацию? Как они способствуют успешной адаптации и обучению новых сотрудников?
52. Методологическое представление социализации личности в организации как методологически представляется социализация личности в организации? Какие подходы и методы используются для этого?
53. Проблематика организационной социализации: Какие проблемы могут возникать в процессе организационной социализации? Как они могут быть решены?
54. Факторы, способствующие девиации: Какие факторы могут способствовать девиации в организации? Как управление может предотвратить девиацию?

55. Классификация преступлений и девиаций на работе: Как классифицируются преступления и девиации на работе? Какие виды девиаций существуют и как они проявляются в организации?

56. Взаимодействие человека и организационного окружения: Как происходит взаимодействие человека и организационного окружения? Какие факторы влияют на это взаимодействие?

57. Сущность карьеры: Что такое карьера и какова её сущность в организационном поведении? Как карьера влияет на развитие сотрудников и организаций?

58. Жизненный цикл работника как объект управления: Что такое жизненный цикл работника и как он управляется в организации? Какие этапы включает жизненный цикл работника?

59. Состав и содержание карьеры работника: Из каких элементов состоит карьера работника? Какие аспекты включает содержание карьеры работника?

60. Управление карьерой работника: Как осуществляется управление карьерой работника в организации? Какие методы и инструменты используются для этого?

61. Эффективность карьеры: Как оценивается эффективность карьеры в организации? Какие показатели используются для этого?

62. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний: Какие факторы международной среды влияют на организационное поведение и организационную культуру компаний? Как они могут повлиять на деятельность организаций?

63. Модели межкультурных различий: Какие модели межкультурных различий существуют? Как они применяются в организационном поведении?

64. Особенности формирования организационной культуры российских компаний: В чём особенности формирования организационной культуры в российских компаниях? Какие факторы влияют на этот процесс?

65. Адаптация организаций в межкультурной среде: Как организации адаптируются в межкультурной среде? Какие стратегии они используют для этого?

66. Влияние культурного разнообразия на эффективность работы компании: Как культурное разнообразие влияет на эффективность работы компании? Какие преимущества и вызовы оно представляет для организаций?

6.5 Примерная тематика курсовых работ

Курсовая работа учебным планом не предусмотрена.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1 Рекомендуемая литература

а) основная литература

1. Попова, Елена Павловна. Теория организации: учебник и практикум для вузов / Е. П. Попова, К. В. Решетникова. — Электрон. дан. — Москва: Юрайт, 2023. — 338 с. — (Высшее образование). — Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей. — <URL:<https://urait.ru/bcode/510862>>.

2. Цветков, А. Н. Теория менеджмента / А. Н. Цветков. — 2-е изд., стер. — Санкт - Петербург: Лань, 2023. — 344 с. — ISBN 978-5-507-46545-3. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/310286> (дата обращения: 20.07.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Чегринцова, С. В. Организационное поведение : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь: ТвГУ, 2020. — 236 с.— Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/415553> (дата обращения: 20. 07.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

4. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.]; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534- 16430-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт— URL: <https://urait.ru/bcode/531024> (дата обращения: 20. 07.2024).

б) дополнительная литература:

1. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва: Магистр: ИНФРА-М, 2023. — 656 с. — ISBN 978-5-9776- 0554-0. — Текст: электронный. — URL: <https://znanium.com/catalog/product/2016155> (дата обращения: 20. 07.2024). — Режим доступа: по подписке.

2. Аппело, Ю. Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами: практическое руководство / Ю. Аппело. - Москва: Альпина Паблишер, 2018. - 534 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1911035> (дата обращения: 20. 07.2024). — Режим доступа: по подписке.

3. Шихалиева, Д. С. Менеджмент: задания, кейсы, тесты: учебное пособие / Д. С. Шихалиева, Е. М. Бабанова. — Москва: МГГЭУ, 2021. — 152 с. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/315182> (дата обращения: 20. 07.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

4. Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации: учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. - Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2019. - 128 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1818725> (дата обращения: 20. 07.2024). – Режим доступа: по подписке.

в) методическое обеспечение:

1. Методические рекомендации к практическим занятиям по дисциплине: Теория организации/ Сост.: Е.В.Красюк– Алчевск: ЛГУ им. Даля, 2023.– 51с.
<https://3kl.dontu.ru/course/view.php?id=3815#section-0>

7.2 Базы данных, электронно-библиотечные системы, информационно-справочные и поисковые системы

1. Научная библиотека ДонГТУ : официальный сайт. — Алчевск. — URL: library.dstu.education. — Текст : электронный.

2. Научно-техническая библиотека БГТУ им. Шухова : официальный сайт. — Белгород. — URL: <http://ntb.bstu.ru/jirbis2/>. — Текст : электронный.

3. Консультант студента : электронно-библиотечная система. — Москва. — URL: <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>. — Текст : электронный.

4. Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система. — URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red. — Текст : электронный.

5. IPR BOOKS : электронно-библиотечная система. — Красногорск. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/>. — Текст : электронный.

6. Центр креативных технологий: библиотека. Менеджмент. [Электронный ресурс]. Режим доступа - <http://www.inventech.ru/lib/management/>

7. Электронно-библиотечная система "AgriLib". [Электронный ресурс]. Режим доступа -<http://ebs.rgazu.ru/>

8. Электронно-библиотечная система "Elibrary". [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://elibrary.ru/>

9. Электронно-библиотечная система "E.Lanbook". [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://e.lanbook.com/>

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Материально-техническая база обеспечивает проведение всех видов деятельности в процессе обучения, соответствует требованиям ФГОС ВО.

Материально-техническое обеспечение представлено в таблице 7.

Таблица 7 — Материально-техническое обеспечение

Наименование оборудованных учебных кабинетов	Адрес (местоположение) учебных кабинетов
Специальные помещения: предметная аудитория (мультимедийная) Количество посадочных мест – 60 шт. Доска для написания мелом Персональный компьютер – 1 шт. Проектор NEC NP 210 – 1 шт. Колонки звуковые LUXEON 108 - 2 шт. Проекционный экран – 1 шт. Базовое программное обеспечение	<i>Корпус 6 Аудитория 414 предметная аудитория (мультимедийная)</i>

Лист согласования РПД

Разработал
ст. преподаватель
(должность)


(подпись) Красюк Е. В.

Заведующий кафедрой
менеджмента
(наименование кафедры)

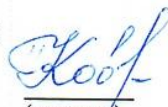

(подпись) Кобзева Е.В.

Протокол № 1 заседания кафедры

от 30.08.2024 г.

Согласовано

Председатель методической
комиссии по направлению
подготовки/специальности 38.03.01, 38.05.01


(подпись) Коваленко Н.В.
(Ф.И.О.)


(подпись) Эккерт Е.А.
(Ф.И.О.)

Председатель методической
комиссии по направлению
подготовки/специальности 38.03.02


(подпись) Кобзева Е.В.
(Ф.И.О.)

Начальник учебно-методического центра


(подпись) Коваленко О. А.
(Ф.И.О.)

Лист изменений и дополнений

Номер изменения, дата внесения изменения, номер страницы для внесения изменений	
ДО ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ:	ПОСЛЕ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ:
Основание:	
Подпись лица, ответственного за внесение изменений	