

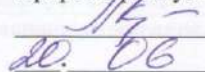
Утверждено приказом ГОУ ВПО ДонГУУ от 23.08.2016г. №675

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

ФАКУЛЬТЕТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ И МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 Л. Н. Костина

.2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Теория организации и организационное поведение»

Направление подготовки


38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа

«Менеджмент организации», «Стратегическое управление», «Корпоративное управление и стратегическое развитие бизнеса»

Донецк
2017

Рабочая программа учебной дисциплины «Теория организации и организационное поведение» для студентов 2 курса образовательного уровня «магистр» направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (магистерские программы «Менеджмент организации», «Стратегическое управление», «Корпоративное управление и стратегическое развитие бизнеса») очной/заочной формы обучения

Автор(ы),
разработчик(и): доцент, к.гос.упр. Л.В. Черная 
должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

Программа рассмотрена на
заседании ПМК кафедры «Менеджмент внешнеэкономической деятельности»

Протокол заседания ПМК от 30.05.2017 г. № 11
дата

Председатель ПМК  Е.И. Кулик
(подпись) (инициалы, фамилия)

Программа рассмотрена на
заседании кафедры Менеджмента внешнеэкономической деятельности

Протокол заседания кафедры от 09.06.2017 г. № 16
дата

Заведующий кафедрой  И.Ю. Беганская
(подпись) (инициалы, фамилия)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель освоения дисциплины и планируемые результаты обучения по дисциплине (соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы).....	4
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы	4
3. Объем дисциплины в кредитах (зачетных единицах) с указанием количества академических часов, выделенных на аудиторную (по видам учебных занятий) и самостоятельную работу студента.....	5
4. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	6
5. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	11
6. Перечень ресурсов информационно-теллкоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	20
7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	21
8. Фонд оценочных средств для контроля уровня сформированности компетенций	21
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	51
10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	56
11. Иные сведения и (или) материалы: (включаются на основании решения кафедры).....	56
Оформление сведений о дополнении и изменении рабочей программы учебной дисциплины.....	56

1. Цель освоения дисциплины и планируемые результаты обучения по дисциплине (соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы)

Цель: обучение студентов современным методам построения и устойчивого функционирования организаций в условиях конкурентной деловой среды, формирование навыков исследования организационных процессов и организационных отношений, приобретение знаний и выработка умений в проведении организационных изменений.

Задачи курса:

- формирование современного экономического мышления;
- изучение процесса эволюции, как организационных структур, так и организации в целом, как субъекта социокультурного процесса;
- усвоение основных методов и инструментов построения организационных структур;
- анализ организационных теорий (классических, неоклассических), а также представлений современной организационной парадигмы;
- изучение основных форм межорганизационной интеграции;
- формирование представлений об организационной культуре как системообразующем факторе современной организации.

<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине</i>
Обладать способностью, управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Знать: методы выявления и диагностики проблем управления организационными системами; основные понятия, методы и инструменты количественного и качественного анализа процессов управления
	Уметь: определять, классифицировать и структурировать проблемы управления организации и проекта; проводить их анализ и оценку; самостоятельно осваивать новые методы исследования; собирать, обрабатывать, анализировать оценивать релевантную информацию для решения проблем управления
	Владеть (навыки и/или опыт деятельности): технологиями и методами исследования проблем организации и проекта; навыками выявления и диагностики проблем управления организации и проекта; навыками самостоятельного приобретения новых знаний и умений
Владеть методами анализа существующих проблем и процессов в организации в глобальной среде	Знать владение культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения
	Уметь: анализировать социально-значимые проблемы и процессы; способность владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации
	Владеть (навыки и/или опыт деятельности технологиями и методами разработки программ организационного развития и изменений и обеспечения их реализации

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» логически взаимосвязана с основными дисциплинами направления и базируется на знаниях, полученных

студентами при обучении в образовательных учреждениях высшего образования. Знания, умения и навыки, полученные магистрантами в ходе изучения курса дисциплины «Теория организации и организационное поведение» должны служить базой при изучении дисциплин общенаучного и профессионального цикла, при выполнении различных магистерских учебных и научных работ, а также в ходе подготовки магистерской диссертации. По курсу «Теория организации и организационное поведение» предусмотрены лекции (18 часов), семинарские занятия (18 часов). На самостоятельное изучение отводит 54 часа

2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося

При изучении дисциплины требуются знания и умения, полученные при изучении основы менеджмента, стратегического менеджмента, менеджмента организаций, менеджмента и администрирования, проектного менеджмента.

2.2. Дисциплины и/или практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

Полученные знания и умения при освоении дисциплины «Теория организации и организационное поведение» необходимы для изучения дисциплин: «История менеджмента»: основы менеджмента; система принципов, методов и технологий управления. «Корпоративная культура»: формирование миссии и целей фирмы; выбор и разработка стратегии на уровне стратегической зоны хозяйствования (СЗХ), фирмы; проектирование организационной структуры; выбор степени интеграции и систем управления; определение нормативов поведения и политики фирмы в отдельных сферах её деятельности; обеспечение обратной связи результатов и стратегии компании. «Конфликтология»: закономерности возникновения, развития, завершения конфликтов, а также принципах, способах и приемах их конструктивного регулирования. «Социология и психология управления»: изучение общественной жизни человека, изучение групп и обществ; анализ структуры социальных отношений в том виде, в каком они складываются в ходе социального взаимодействия. «Основы управления персоналом: интегрированный подход в управлении человеческими ресурсами»; взаимоотношения организации и ее работников; знание функций подхода «управления человеческими ресурсами», таких как развитие карьеры, отбор сотрудников и прием на работу, мотивация, аттестация, тренинг, партнерство наемных работников и менеджеров и др. Дисциплина является необходимой для изучения дисциплин: «Менеджмент организаций», «Методика анализа менеджмента», «Международный менеджмент и маркетинг», «Международный менеджмент».

3. Объем дисциплины в кредитах (зачетных единицах) с указанием количества академических часов, выделенных на аудиторную (по видам учебных занятий) и самостоятельную работу студента

	Кредиты ECTS (зачетные единицы)	Всего часов		Форма обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	
		О	З	Очная	Заочная
				Семестр № 3	Семестр №
Общая трудоемкость	3	108		Количество часов на вид работы:	
Виды учебной работы, из них:					
Аудиторные занятия (всего)				36	
В том числе:					
Лекции				18	
Семинарские занятия				18	
Самостоятельная работа (всего)				72	
Промежуточная аттестация					
В том числе:					
экзамен					экзамен

4. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы (темы) дисциплины с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование раздела, темы дисциплины	Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Раздел 1. Теория организации в системе наук										
Тема 1.1. Теория организации и ее место в системе научных знаний	2		1	6	9	1			6	7
Тема 1.2. Структура организации и ее внешняя среда			2	6	8				7	7
Тема 1.3. Законы и принципы организации	2		1	6	9				7	7
Итого по 1 разделу:	4		4	18	26	1			25	27
Раздел 2. Организационное развитие										
Тема 2.1. Проектирование организации			2	8	8				7	7
Тема 2.2. Деятельность организации на рынке. Современные виды организаций			2	5	7				7	7
Тема 2.3. Организации будущего: характерные черты	2		2	5	9	1			6	7
Итого по 2 разделу:	2		6	18	26	1			25	27
Раздел 3. Организационное поведение										
Тема 3.1. Основы организационного поведения	2			6	8	1			8	9
Тема 3.2. Индивидуальное поведение в организации	2		2	6	10			1	6	7
Тема 3.3. Поведение групп в организации	2		2	6	10			1	6	7
Итого по 3 разделу:	6		4	18	28	1		2	25	27
Раздел 4. Организация коммуникаций в международном бизнесе										
Тема 4.1 Организационная культура и персонал	2		2	5	9			1	7	8
Тема 4.2. Коммуникативное поведение в организации	2		2	5	9	1			8	9
Тема 4.3. Организационное поведение в международном бизнесе	2			8	10			1	7	8
Итого по 4 разделу:	6		4	18	28	1		2	25	27
Всего за семестр:	18		18	72	108	4		4	100	108

4.2. Содержание разделов дисциплины:

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
Раздел 1. Теория организации в системе наук				
Тема 1.1. Теория организации и ее место в системе научных знаний	Предмет и задачи дисциплины. Место дисциплины в системе экономических наук. Возникновение и развитие теории организации, индивидуального и группового поведения. Основные понятия и определения	Семинарские занятия:	1	
		1. Теория организации в системе наук		
		2. Сущность, подходы, принципы, методы и концепции теории организации		
		3. Классификация организаций		
		4. Тектология А. Богданова и теория организации		
		5 Исторические формы организации		
Тема 1.2. Структура организации и ее внешняя среда	Структурные и контекстные (содержательные) характеристики организации. Определение организационной структуры. Функции организационной структуры. Механизмы и средства интеграции компонентов организационной системы. Формализация как структурная характеристика. Позитивные и негативные последствия формализации для организации совместной деятельности. Измерение формализации. Взаимосвязь формализации с другими структурными характеристиками. Последствия для людей. Горизонтальная и вертикальная дифференциация организации. Типы оргструктур. Влияние структурных характеристик на удовлетворенность работников	Семинарские занятия:	2	
		1. Структурные и контекстные характеристики организаций		
		2. Понятие организационной структуры и ее виды		
		3. Организация и ее внешняя среда		
		4. Формы международного разделения труда и их развитие в контексте интернационализации хозяйственной жизни.		
Тема 1.3. Законы и принципы организации	Особенности социальных законов. Основные законы теории организации. Закон синергии. Основные показатели созидательного синергетического эффекта. Закон самосохранения и борьба организаций за выживание. Основные факторы внешней среды, оказывающие влияние на деятельность организации. Выбор стратегии развития организации. Закон композиции и про-	Семинарские занятия:	1	
		1. Система законов организации		
		2. Содержание законов организации		
		3. Классификации организационных принципов		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
	порциональности. Закон информированности и упорядоченности. Закон единства анализа и синтеза. Специфические законы социальной организации			
Раздел 2. Организационное развитие				
Тема 2.1. Проектирование организации	Симптомы структурного Цели и задачи проектирования организации. Этапы организационного проектирования. Влияние стратегического выбора на структуру организации. Связь размера организации и ее структуры. Взаимосвязь технологии с др. характеристиками организации. Влияние технологии на структуру. Структура окружающей среды. Влияние внешней среды на структуру организации. Исследования Лоуренса и Лорша. Влияние контекстных характеристик на организационные отношения. Зависимость организационной структуры от этапа жизненного цикла организации. Проектирование организационной культуры в поддержку новой структуры	Семинарские занятия:		
		1. Основные задачи и этапы организационного проектирования		
		2. Процесс формирования организационной структуры		
		3. Методы проектирования структур		
Тема 2.2. Деятельность организации на рынке. Современные виды организаций	Рынок как внешняя среда деятельности организации. Основные типы и виды рынков. Типы и виды конкуренции. Виды организаций. Цели деятельности организаций. Классификация хозяйственных товарищ и обществ по организационно-правовой форме. Классификация некоммерческих организаций. Классификация форм объединения организации/предприятия. Классификация предприятия по организации деятельности	Семинарские занятия:	2	
		1. Рынок как внешняя среда деятельности организации		
		2. Виды организаций		
Тема 2.3. Организации будущего: характерные черты	Основные принципы формирования организаций будущего. Факторы, определяющие роль информации в организационных процессах. Процесс модификации организационных структур	Семинарские занятия:	2	1
		1. Основные принципы формирования организаций будущего		
		2. Новые требования к построению организа-		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
	управления, конкретных форм и методов руководства организационным процессом. Современные тенденции развития организации. Новые требования к построению организаций будущего. Характеристики успешного корпоративного предвидения. Переход от современной модели управления к будущей. Основные свойства организаций будущего. Перспективные направления развития организаций. Виды организаций будущего. Типы и отличительные особенности сетевых организаций. Виртуальные организации. Многомерные организации. Круговые организации. Обучающиеся организации	ций будущего 3. Перспективные направления развития организаций		
Раздел 3. Организационное поведение				
Тема 3.1. Основы организационного поведения	Исторические основы современного организационного поведения. Организационное поведение как область научного знания о поведении организаций и людей, групп людей в этих организациях. Модели организационного поведения. Факторы, влияющие на организационное поведение и источники его повышения. Особенности поведения индивида. Типы поведения индивида в организации Типы поведенческих организаций. Организационное поведение и менеджмент. Эффективность менеджмента. Уровни, роли и навыки менеджмента в организации. Этическое поведение в организации	Семинарские занятия: 1. Человеческий фактор в организации 2. Понятие, направления и история развития организационного поведения 3. Особенности и проблемы современной мировой валютной системы		
Тема 3.2. Индивидуальное поведение в организации	Понимание человеческой «потребности» как основы мотивации индивидуального поведения. Классификация содержательных теорий мотивации (иерархии потребностей по Маслоу, двухфак-	Семинарские занятия: 1. Основные теории личности 2. Мотивация персонала 3. Карьера в жизни человека	2	1

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
	торной теории Герцберга, потребностей Мак Клееланда). Классификация процессуальных теорий мотивации (теория ожиданий, справедливости, Портера и Лоулера и др.). Механизм формирования и функционирования мотивации. Индивидуально-мотивированное поведение. Внутренние и внешние вознаграждения. Ограниченность групповых стимулирующих систем. Важность и популярность внутреннего удовлетворения. Карьера в жизни человека. Управление стрессом в организации	4. Управление стрессом в организации		
Тема 3.3. Поведение групп в организации	Личность и организация. Понятие и виды групп. Характеристика формальных и неформальных групп и их влияние на эффективность работы. Формирование групп (групповые процессы). Понятие команды. Лидер группы и его влияние на эффективность работы. Ролевая структура команды. Влияние лидеров одних групп на эффективность руководства другими. Управление неформальными группами и организациями. Модели группового поведения. Различия между властью и авторитетом. Источники личной власти и необходимость ее применения. Формы власти (основанная на принуждении, на вознаграждении, на экспертных знаниях, на власти примера, законная власть). Управление межгрупповыми конфликтами	Семинарские занятия:	2	
		1. Формирование группового поведения в организации		
		2. Лидерство и власть		
		3. Управление межгрупповыми конфликтами		
Раздел 4. Организация коммуникаций в международном бизнесе				
Тема 4.1 Организационная культура и персонал	Культура и организационная культура организации. Понятие, характеристика и типы организационной культуры. Функции организационной культуры. Организационная культура и групповые нормы поведения. Основные	Семинарские занятия:	2	
		1. Основные характеристики организационной культуры		
		2. Типы и виды организационной культуры		
		3. Принципы изменения		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
	модели описания организационной культуры. Требования к менеджерам производства. Требования к функциональным менеджерам (руководителям и специалистам функциональных служб). Требования к специалистам по организации производственных систем. Обучение персонала как фактор формирования и развития организационной культуры предприятия	организационной культуры		
Тема 4.2. Коммуникативное поведение в организации	Понятие коммуникации и коммуникабельности. Коммуникационные связи в организации (вертикальные нисходящие и восходящие, горизонтальные коммуникации) и обмен информацией. Неформальные коммуникации. Коммуникационный процесс (элементы и этапы коммуникационного процесса). Препятствия к установлению эффективных межличностных отношений. Доверие как основа развития способностей межличностного взаимопонимания. Умение «слушать» в коммуникационном процессе	Семинарские занятия:	2	
		1. Понятие и значение организационных коммуникаций		
		2. Процесс коммуникаций, его элементы и этапы		
		3. Классификация коммуникаций		
Тема 4.3. Организационное поведение в международном бизнесе	Национальные культуры и организационное поведение. Факторы, влияющие на организационную культуру мультинациональной компании. Пара-метры межкультурных различий, подходы Г. Хофстеда, У. Оучи). Особенности мультинациональных компаний: источники рабочей силы, процесс адаптации. Основные социокультурные группы промышленно развитых стран	4. Коммуникационные сети		
		Семинарские занятия:		
		1. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний		
		2. Модели межкультурных различий		
		3. Адаптация организаций в межкультурной среде		

5. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

5.1 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающегося по дисциплине

Перечень вопросов для самоконтроля

Раздел 1. Теория организации в системе наук

Тема 1.1 Теория организации и ее место в системе научных знаний

1. Поясните многозначность термина «организация».
2. В чем отличие формальной и неформальной организации?
3. Перечислите признаки юридического лица.
4. Охарактеризуйте модели организации с различных позиций.
5. Охарактеризуйте эволюцию развития организаций.
6. Назовите два пути создания организации. Какой путь характерен для создания Вашей учебной группы?
7. В басне И. Крылова «Лебедь, Рак и Щука» все усилия героев оказались напрасными. Почему с точки зрения теории организации?
8. XX век характерен появлением множества теоретических разработок организационных структур. Чем это вызвано: усложнением структуры самого производства; изменением организационных форм; личными интересами самих разработчиков; социальным запросом современности?
9. Каковы плюсы и минусы бюрократической организации по М. Веберу?

Тема 1.2 . Структура организации и ее внешняя среда

1. В чем заключается отличие коммерческих организаций от не-коммерческих?
2. Перечислить структурные элементы процесса организации.
3. Указать принципы формирования организационных структур.
4. Какие внешние характеристики управления отражаются в его оргструктуре?
5. Раскрыть достоинства и недостатки дивизиональных и матричных структур управления. Привести пример.

Тема 1.3 Законы и принципы организации

1. Привести примеры действия законов в организации.
2. Привести примеры организационных зависимостей, закономерностей и законов.
3. Поясните чем отличаются общие законы теории организации от специфических.
4. Поясните на примере действие закона синергии.
5. Пояснить на примере действие закона самосохранения.
6. Пояснить на примере действие закона развития.
7. Пояснить на примере действие закона анализа и синтеза.
8. Пояснить, на примере, как взаимосвязаны законы организации между собой.
9. Дать определение и толкование понятию «зависимость».
10. Каковы условия перехода зависимости в закон?
11. Объяснить, в чем различия между законами организации и законами для организаций.
12. Чем определяется потенциал организации? Как влияет потенциал составляющих ресурсов на общий потенциал организации?
13. Дать формулировку закона синергии и перечислить имеющиеся варианты реализации. Перечислить основные признаки достижения синергии в организации.
14. В чем заключается суть закона самосохранения? Охарактеризовать параметры, влияющие на уровень самосохранения организации. Как обеспечить выбор правильной стратегии самосохранения?

15. Какие признаки указывают на реализацию частных законов организации?
16. Какие законы подтверждают реализацию режима развития организации?
17. Каково назначение специфических законов организации?
18. Охарактеризовать основные признаки проявления специфических законов организации.
19. Определить и обосновать этапы жизненного цикла организации на конкретных примерах.
20. Охарактеризовать принципы состояний организации.

Раздел 2. Организационное развитие

Тема 2.1. Проектирование организации

1. Назовите и поясните элементы организационной структуры организации.
2. Какие организационные типы структур наиболее распространены в рыночной экономике? Опишите их.
3. Дайте характеристику первому этапу проектирования оргструктуры управления (анализ оргструктур).
4. Опишите методы проектирования оргструктур управления: второй этап проектирования.
5. Какие задачи решаются в процессе проектирования оргструктур управления?
5. Опишите требования и принципы, положенные в основу проектирования оргструктур.
6. В чем суть третьего этапа проектирования оргструктур? (Оценка эффективности оргструктур).

Тема 2.2 Деятельность организации на рынке. Современные виды организаций

1. Что такое конкуренция, и какие функции она выполняет?
2. Возможно ли существование рыночной экономики без конкуренции?
3. Какие цели могут преследовать фирмы в конкурентной борьбе? Чем, по Вашему мнению, они определяются?
4. Каковы последствия добросовестной и недобросовестной конкуренции.
5. Возможно ли существование конкуренции в условиях командной экономики?
6. Дайте характеристику рынка совершенной конкуренции. Какие основные черты ей свойственны?
7. Какие формы монополизма существуют в настоящее время?
8. Почему лидерство в НТП носит временный характер?
9. Что такое административно-командная монополия, каковы ее основные черты? Чем она отличается от государственной?
10. Что такое чистая монополия? При каких условиях на данном рынке она формируется?
11. Какая модель рынка является олигополистической? Назовите основные черты олигополии.
12. В каких отраслях экономики преимущественно формируется олигополия и почему?
13. Организационно-правовые формы хозяйствования юридических лиц.
14. Чем понятие «организация» отличается от понятия «предприятие»?
15. В чем разница между коммерческими и некоммерческими организациями?
16. Унитарные предприятия - признаки, виды.

Раздел 3. Организационное поведение

Тема 3.1 Основы организационного поведения

1. Когда начали проводиться систематизированные исследования по теории организации?
2. Какие вы знаете классические модели организации?
3. Какие существуют современные тенденции развития организаций?

4. Каковы перспективы развития организации в будущем?
5. Назовите и дайте характеристику перспективным направлениям развития организаций.

Тема 3.2 Индивидуальное поведение в организации

1. Что такое организационное поведение?
2. Как наука «Организационное поведение» соотносится с менеджментом, теорией организации, психологией, социологией и другими дисциплинами?
3. Как философия, так и видение представляют собой достаточно абстрактные понятия. Как донести их содержание до работников?
4. С какими проблемами менеджмента в настоящее время сталкиваются компании в разных странах?
5. Охарактеризуйте основные элементы, входящие в сферу организационного поведения.
6. Сформулируйте понятие «система организационного поведения». На чем она базируется?
7. Почему менеджеры должны изучать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации?
8. Каковы основные предпосылки зарождения организационного поведения как самостоятельного научного направления исследований?
9. Раскройте связь различных школ управленческой мысли и моделей организации.
10. Охарактеризуйте взгляды на проблемы управления представители школы научного менеджмента. Кого считают наиболее яркими представителями данной школы?
11. На что обращали внимание критики тейлоризма?
12. Что явилось основным объектом внимания представителей школы административного управления?
13. Что нового в науку об управлении внес создатель теории административного управления?
14. В чем заключаются особенности школы человеческих отношений?
15. Насколько теория патернализма актуальна в наши дни? Сталкивались ли вы с ее проявлениями на практике?
16. Сформулируйте основные различия в подходах к оценке потенциальных возможностей производственного коллектива в свете теорий X и Y.
17. Обсудите понятие «тихая управленческая революция». Почему данная система взглядов получила широкое распространение?
18. Каковы основные направления развития теории организации и подходов к управлению в разных странах?

Тема 3.3 Поведение групп в организации

1. Перечислите и охарактеризуйте основные модели развития организаций.
2. Какие элементы включает в себя внутренняя и внешняя структура личности? Как они влияют на поведение человека?
3. Перечислите основные характеристики и составляющие компонента установок. Какие функции выполняют установки?
4. Что подразумевают под удовлетворенностью трудом? Какие факторы оказывают влияние на удовлетворенность трудом?
5. Что понимается под приверженностью и вовлеченностью в работу?
6. Каково значение системы мотивации в организации?
7. Охарактеризуйте основные элементы системы мотивации.
8. Раскройте взаимосвязь и практическую реализацию современных теорий мотивации.

9. Дайте определение сущности карьеры и перечислите основные виды карьеры.
10. Охарактеризуйте основные этапы карьеры и особенности индивидуального поведения.
11. Раскройте содержание этапов служебно-профессионального продвижения.
12. Какую роль играет формирование кадрового резерва в организации?
13. Дайте определение сущности карьеры и перечислите основные виды карьеры.
14. Охарактеризуйте основные этапы карьеры и особенности индивидуального поведения.
15. Раскройте содержание этапов служебно-профессионального продвижения.
16. Какую роль играет формирование кадрового резерва в организации?

Раздел 4. Организация коммуникаций в международном бизнесе

Тема 4.1 Организационная культура и персонал

1. Каково соотношение понятий «лидерство» и «руководство»? «Лидер» и «менеджер»: можно ли поставить знак равенства между этими понятиями?
2. Как концепция лидерства соотносится с концепцией власти?
3. Проанализируйте личностный, поведенческий, процессный и ситуационный подходы к лидерству, выделив их общие черты и различия.
4. Охарактеризуйте стиль лидерства людей, известных вам по совместной деятельности или по информации, содержащейся в СМИ.
5. Какие тактические приемы власти могут быть использованы менеджерами для достижения целей организации?
6. Что такое власть? Что понимают под каналами власти?
7. В чем, по вашему мнению, заключаются этические аспекты власти? Как к ним относятся в разных странах?

Тема 4.2 Коммуникативное поведение в организации

1. Дайте определение организационных ценностей и укажите основные пути их формирования.
2. Какие принципы лежат в основе формирования единой системы ценностей организации?
3. Кто или что, по Вашему мнению, может выступать источником формирования ценностей организации?
4. В чем, по Вашему мнению, состоит значение миссии организации?
5. Как соотносятся между собой ценности, цели, миссия организации и стратегическое управление персоналом?
6. Каково предназначение кодекса корпоративной культуры в системе управления персоналом? Почему многие успешные фирмы стремятся к его созданию?
7. Как формируется имидж компании? Какую роль в этом процессе играет название фирмы? С какой целью проводится ребрендинг?
8. В чем состоит смысл построения типологизации организационной культуры?
9. Чем можно объяснить столь значительное разнообразие подходов к типологизации организационной культуры?
10. Какова практическая ценность различных подходов к выделению различных типов культур?
11. Назовите основные параметры национальной культуры, положенные Г. Хофштеде в основу многофакторной модели ценностей и объясните их сущность.
12. Какие параметры были положены Т. Дилом и А. Кеннеди в основу классификации ор-

ганизационной культуры?

13. Какие векторы ценностных ориентаций можно использовать в организационной культуре (согласно типологии Р. Блейка и Д. Моутон)?
14. На каких основаниях построена типология С. Ханди? В чем ее ценность?
15. Какой тип организационной культуры наиболее эффективен в экстремальной ситуации; в состоянии кризиса; в период расцвета организации?
16. Какие критерии эффективности используются для диагностики организационной культуры?
17. В чем состоят достоинства концепции типов организационных культур К. Кэмерона и К. Куинна?

Тема 4.3 Организационное поведение в международном бизнесе

1. Какие коммуникационные барьеры препятствуют вашему общению с коллегами, преподавателями, друзьями и т.д.?
2. Проанализируйте в контексте коммуникационных процессов систему электронной почты. В какой степени она соответствует коммуникативному процессу?
3. Какие действия должен осуществить менеджер организации для обеспечения построения эффективных нисходящих коммуникаций в ней?
4. С какими трудностями может столкнуться менеджер при установлении восходящих коммуникаций в организации?
5. Что входит в круг обязанностей «ответственного за разрешение трудовых споров»?
6. Дайте характеристику телекоммуникационным системам. Отметьте их позитивные и негативные стороны по сравнению с традиционными коммуникациями.
7. С какими проблемами в ходе неформального общения вам приходилось сталкиваться?
8. В чем главное значение коммуникации в процессе управления организацией? Почему менеджеры должны владеть искусством коммуникации?
9. Назовите и охарактеризуйте основные элементы коммуникационного процесса. Какой коммуникационный процесс называют двусторонним?
10. Раскройте роль обратной связи в осуществлении коммуникации. Препятствует или способствует обратная связь коммуникациям? Назовите важнейшие характеристики эффективной обратной связи и объясните их.
11. Какие виды коммуникаций в организациях вы можете назвать? Поясните примерами из собственной практики.
12. Какие коммуникации имеют особое значение для изучения ОП и почему? От каких факторов они зависят?
13. Существует ли связь между вербальными и невербальными коммуникациями? Какова роль невербальных сигналов в осуществлении вербальных коммуникаций? Проиллюстрируйте свой ответ конкретными примерами.
14. Проанализируйте свои навыки невербального общения. Есть ли среди ваших невербальных сигналов такие, которые могут быть неправильно истолкованы получателями? Как человек может развивать искусство понимания невербальных символов общения?
15. Какая система коммуникаций носит название «виноградная лоза»? В чем состоят ее особенности? Вспомните один из слухов, который вы узнали с помощью «виноградной лозы». Насколько достоверным он оказался?
16. Почему организационная структура управления и коммуникации так тесно связаны?
17. Назовите коммуникативные барьеры, существующие в учебной аудитории. Какие

коммуникативные барьеры препятствуют вашему общению с преподавателями?

18. Раскройте пути улучшения коммуникаций в организации.
19. Почему при осуществлении коммуникаций менеджеру необходимо знание культурных различий? Обоснуйте свой ответ с помощью конкретных примеров.
20. Почему для менеджера так важно умение слушать? Как отражается такое качество менеджера, как умение слушать, на осуществлении восходящих коммуникаций? Какие рекомендации вы можете дать менеджеру по развитию навыков эффективного слушания?
21. Назовите типы коммуникационных сетей в группах. Какой тип коммуникационной сети вы предпочитаете?
22. Какой тип коммуникационной сети вы можете рекомендовать при решении сложных нестандартных проблем?

5.2 Перечень основной учебной литературы:

1. Баранников А.Ф. Теория организации : учеб. / А.Ф. Баранников. – Юнити-Дана, 2012. – 700 с.
2. Баринов В.А. Организационное проектирование : учеб. / В.А. Баринов. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 384 с.
3. Баринов В.А. Теория менеджмента : учеб. / В.А. Баринов. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 207 с.
4. Веснин В.Р. Теория организации и организационного поведения : учеб. / В.Р. Веснин. – М. : Проспект, 2014. – 507 с.
5. Виханский О.С. Менеджмент : учеб. [5-е изд., стер.] / О.С. Виханский, А.И. Наумов – М. : Магистр : ИНФРА-М, 2010. – 575 с.
6. Глумаков В.Н. Организационное поведение [Текст] : учеб. для вузов [2-е изд.] ; рекомендовано методсоветом по направлению / В. Н. Глумаков. – М. : Вузовский учебник, 2009. – 352 с.
7. Дафт Р. Теория организаций : учеб. / Р. Дафт. – М. : Юнити-Дана, 2012. – 735 с.
8. Демина Л.А. Философия : учеб. / Л.А. Демина, Н.Ф. Бучило. – М. : Проспект, 2015. – 360 с.
9. Жернакова М. Б. Деловые коммуникации: теория и практика : учеб. / М.Б. Жернакова, И.А. Румянцева. – М. : Юрайт, 2014. – 370 с.
10. Зайцев Г.Г. Управление человеческими ресурсами : учеб. / Г.Г. Зайцев, Г.В. Черкасская, М.Л. Баджен. – М. : Академия, 2014. – 297 с.
11. Згонник Л.В. Организационное поведение [Текст] : учеб. для вузов ; рекомендовано методсоветом по направлению / Л.В. Згонник. – М. : Дашков и К, 2015. – 232 с.
12. Иванова Т.Ю. Теория организации : учеб. [4-е изд.] / Т.Ю. Иванова. – М. : КНОРУС, 2012. – 432 с.
13. Исаев Р.А. Основы менеджмента : учебн. / Р.А. Исаев. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2010. – 264 с.
14. Конфликтология : учеб. [2-е изд., перераб. и доп.] / А.Я. Кибанов [и др.] ; под ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 301 с.
15. Коротков Э.М. Менеджмент : учеб. / Э.М. Коротков. – М. : ЮРАЙТ, 2011. – 640 с.
16. Кузнецов Ю.В. Теория организации : учеб. и практикум [2-е изд., пер. и доп.] / Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. – М. : Издательство Юрайт, 2014. – 448 с.
17. Мильнер Б.З. Теория организации : учеб. [8 - е изд. перераб. и доп.] / Б.З. Мильнер. – М.: ИНФРА, 2012. – 848 с.
18. Михненко П.А. Теория организации [Текст] : учеб. для вузов ; рекомендовано методсоветом по направлению / П.А. Михненко. – М. : Моск. фин.-пром. ун-т «Синергия», 2013. – 336 с.
19. Организационное поведение : учебник и практикум / под ред. С.А. Баркова. – М.

: Издательство Юрайт, 2015. – 453 с.

20. Социология : учебн. / под ред. В.К. Батурина. – Юнити-Дана, 2012. – 487 с.

21. Теория организации : учеб. / В.В. Борисова, В.Г. Ларионов, Э.Б. Мазурин; под ред. С.Г. Фалько. – М. : Дашков и К, 2014. – 308 с.

22. Теория организации и организационное поведение: учебник / Л.Б. Костровец, И.Ю. Беганская, Л.В. Черная, Л.В. Кулешова, М.А. Малик, Н.Г. Яблонская. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2017. – 575 с.

23. Теория организации : учеб. для вузов [4-е изд. доп. и пере-раб.] / Министерство образования и науки РФ; под общ. ред. В.Г. Алиева. – М. : Экономика, 2010. – 429 с.

24. Теория организации и организационное поведение : учеб. / Н. Угрюмова, А. Блинов. – СПб. : Издательство Питер, 2015. – 286 с.

25. Теория организации и организационное поведение : уч. для магистров / О.Н. Громова. // Отв. ред., Г.Р. Латфуллин, А.В. Райченко – М. : Издательство Юрайт, 2014. – 471 с.

26. Теория организации и организационное поведение : учеб. для магистров / Антонов В.Г., Бобылева Н.В., Громова О.Н. [и др.], под ред. Г. Р. Латфуллина, О.Н. Громовой, А.В. Райченко. – М. : Юрайт, 2014. – 472 с.

27. Шарков Ф.И. Общая конфликтология : учебн. / Ф.И. Шарков, Сперанский В.И.; под ред. Ф.И. Шаркова – М. : Дашков и К, 2015. – 240 с.

5.3 Перечень дополнительной литературы

1. Аветисян К.П. Менеджмент организаций : учеб. пособ. / К.П. Аветисян, А.А. Скакун, Л.Э. Жуковская, В.И. Козак. – Одесса : ОНАС им. А.С. Попова, 2013. – 112 с.

2. Авдеев В. Работа с командой. Психологические возможности. Практикум. / В. Авдеев. – М. : Инфра-М, 2014. – 152 с.

3. Андреева И.В. Организационная культура : учеб. пособ. / И.В. Андреева, О. Б. Бетина. – СПб, 2010. – 293 с.

4. Антропов В.А. Теория организации : практикум / В.А. Антропов. – Екатеринбург : Изд-во УрГУПС, 2013. – 111 с.

5. Арутюнова Л.М. Теория организации : учеб. пособ. / Л.М. Арутюнова, Е.В. Пирогова. – Ульяновск : УлГТУ, 2007. – 110 с.

6. Балашов А.П. Теория организации [Текст] : учеб. пособ. для вузов ; рекомендовано методсоветом по направлению / А.П. Балашов. – М. : Вузский учебник : Инфра-М, 2013. – 208 с.

7. Басенко В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учеб. пособ. / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2012. – 384 с.

8. Брагина З.В. Управление персоналом: учеб. пособ. / З.В. Брагина, В.П. Дудяшова, З.Т. Каверина. – М. : Кнорус, 2010. – 125 с.

9. Веснин В.Р. Теория организации и организационного поведения : учеб. / В.Р. Веснин. – М. : Проспект, 2014. – 507 с.

10. Гидденс Э. Социология / При участии К. Бердсолл / Э. Гидденс : пер. с англ. [изд. 2-е, полн. перераб. и доп.]. – М. : Едиториал УРСС, 2005. – 632 с.

11. Государственная служба: организации управленческой деятельности : учеб. пособ. [2- изд. стер.] / В.И. Анненков, Н.Н. Барчан, А.В. Моисеев, Б.И. Киселев. – М. : КНОРУС, 2011. – 256 с.

12. Грошев И.В. Организационная культура : учеб. пособ. - / И.В. Грошев. – Юнити-Дана, 2012. – 288 с.

13. Давыденко В.А. Корпоративная культура : учеб. пособ. / В.А. Давыденко, В.В. Воронов, С.И. Черноморченко. – Тюмень : Изд-во ТюмГУ, 2014. - 168 с.

14. Дафт Р. Теория организаций : учеб. / Р. Дафт. – М. : Юнити-Дана, 2012. – 735 с.

15. Демина Л.А. Философия : учеб. / Л.А. Демина, Н.Ф. Бучило. – М. : Проспект, 2015. – 360 с.
16. Демчук О.Н. Теория организации : учеб. пособ. / О.Н. Демчук, Т.А. Ефремова. – М. : Флинта : МПСИ, 2009. – 264 с.
17. Евтихов О.В. Психология управления персоналом: теория и практика / О.В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2010. – 318 с.
18. Захаров В.Я., Орлов Е.В. Организационное поведение : учеб. пособ. / В.Я. Захаров, Е.В. Орлов. - Н. Новгород : Нижегородский гос. архит.-строит. ун-т, 2011. - 100 с.
19. Истомина Е.П. Теория организации : системный подход / Е.П. Истомина, А.Г. Соколов. – СПб. : ООО «Андреевский издательский дом», 2009. – 315 с.
20. Конталев В.А. Практикум по дисциплине Организационное поведение : учеб. пособ. / В.А. Конталев. – Владивосток: МГУ, 2008. – 118 с.
21. Кривокопа Е.И. Деловые коммуникации : учеб. пособ. / Е.И. Кривокопа – М. : ИНФРА-М, 2011. – 189 с.
22. Кудрявцева Е.И. Организационное поведение : учеб. пособ. / Е.И. Кудрявцева. – СПб: СЗИУ РАНХиГС, 2013. – 260 с.
23. Лапыгин Ю.Н. Теория организации [Текст] : учеб. пособ. для вузов ; рекомендовано методсоветом по направлению / Ю.Н. Лапыгин. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 311 с.
24. Лютенс Ф. Организационное поведение : учеб. для вузов : пер. с англ. / Ф. Лютенс. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 691 с.
25. Мильнер Б.З. Теория организации : учеб. [8 - е изд. перераб. и доп.] / Б.З. Мильнер. – М.: ИНФРА, 2012. – 848 с.
26. Михненко П.А. Теория организации [Текст] : учеб. для вузов ; рекомендовано методсоветом по направлению / П.А. Михненко. – М. : Моск. фин.-пром. ун-т «Синергия», 2013. – 336 с.
27. Морган Г. Имиджи организации / Г. Морган. – М. : Вершина, 2006. – 416 с.
28. Оксина К.Э. Организационное поведение : учеб. / К.Э. Оксина – М. : КНОРУС, 2013. – 472 с.
29. Организационное поведение : учебник и практикум / под ред. С.А. Баркова. – М. : Издательство Юрайт, 2015. – 453 с.
30. Организационное поведение : современные аспекты трудовых отношений : учеб. пособ. / Б.М. Жуков, А.А. Романов, В.П. Басенко. – М. : Дашков и К, 2012. – 381 с.
31. Основы менеджмента : учеб. пособ. / Королев В.И. [и др.], под ред. В.И. Королева. – М. : Магистр, ИНФРА-М, 2014. – 621 с.
32. Основы теории и организации управления : учеб. – М.: ВА РВСН им. Петра Великого, 2011. – 609 с.
33. Островский Э.В. Психология управления : учеб. пособ. / Э.В. Островский – М. : Вуз. учеб. : Инфра-М, 2011. – 248 с.
34. Петросян Д.С. Организационное поведение. Новые направления теории : учеб. пос. / Д.С. Петросян, Н.Л. Фаткина; под ред. Б.А. Райзберга. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 271 с.
35. Путилина И.Н. Управление персоналом : учеб.- метод, пособ. / И.Н. Путилина, С.Н. Сычанина. – Краснодар : КубГАУ, 2011. – 219 с.
36. Резник С.Д. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации) : учеб. пособ. [2-е изд., перераб. и доп.] / С.Д. Резник, И.А. Игошина, О.И. Шестерина, под ред. д - ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 320 с.
37. Решетникова К.В. Организационная конфликтология : учеб. пособ. / К.В. Решетникова – М. : ИНФРА-М, 2011. – 174с.
38. Роббинз С.П. Основы организационного поведения [8 изд.]; [пер. с англ.] / С.П. Роббинз. – М. : Вильямс, 2006. – 448 с.

39. Руденко Л. Планирование и проектирование организаций : учеб. / Л. Руденко. – М. : Издательство: Дашков и К, 2016. – 239 с.
40. Самигуллин Э.В. Законы организации (содержание и методология) / Э.В. Самигуллин. – Бишкек, 2012. – 168 с.
41. Социология : учебн. / под ред. В.К. Батурина. – Юнити-Дана, 2012. – 487 с.
42. Спивак В.А. Организационное поведение : учеб. пособ. / В.А. Спивак. – М. : Эксмо, 2010. – 320 с.
43. Психология : краткий курс лекций / Л.Д. Столяренко, В.Е. Столяренко. – М. : издат-во Юрайт, 2015. – 176 с.
44. Теория организации : учеб. / В.В. Борисова, В.Г. Ларионов, Э.Б. Мазурин; под ред. С.Г. Фалько. – М. : Дашков и К, 2014. – 308 с.
45. Теория организации : учеб. для вузов [4-е изд. доп. и перераб.] / Министерство образования и науки РФ; под общ. ред. В.Г. Алиева. – М. : Экономика, 2010. – 429 с.
46. Теория организации и организационное поведение : учеб. / Н. Угрюмова, А. Блинов. – СПб. : Издательство Питер, 2015. – 286 с.
47. Теория организации и организационное поведение : уч. для магистров / О.Н. Громова. // Отв. ред., Г.Р. Латфуллин, А.В. Райченко – М. : Издательство Юрайт, 2014. – 471 с.
48. Теория организации : учеб. пособ. [3-е изд.] / под ред. проф. В.И. Подлесных. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 304 с.
49. Теория организации : учеб. пособ. [5 -е изд., испр.] / П.В. Шеметов, С.В. Петухова. – М. : Издательство «Омега-Л», 2010. – 274 с.
50. Теория организации и организационное поведение : учеб. для магистров / Антонов В.Г., Бобылева Н.В., Громова О.Н. [и др.], под ред. Г. Р. Латфуллина, О.Н. Громовой, А.В. Райченко. – М. : Юрайт, 2014. – 472 с.
51. Тихомирова О.Г. Менеджмент организации. История, теория и практика : учеб. пособ. / О.Г. Тихомирова, Б.А. Варламов. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 255 с.
52. Тощенко, Ж.Т. Социология : учеб. [4-е изд., перераб. и доп.] / Ж.Т. Тощенко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 607 с.
53. Третьякова Е.П. Теория организации : учеб. пособ. [2-е изд.] / Е.П. Третьякова. – М. : КНОРУС, 2012. – 224 с.
54. Управление персоналом: Энциклопедия / под ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 554 с.
55. Философия : учеб. [6-е изд. перераб. и доп.] / В.Н. Лавриненко, Г.И. Иконникова, В.П. Ратников, В.В. Юдин; под ред. В.Н. Лавриненко. – М. : Юрайт, 2014. – 575 с.
56. Хачатурян А.А. Управление человеческими ресурсами в бизнес-организации : Стратегические основы : [монография] - [2-е изд.] / А.А. Хачатурян; Предисл. С.В. Емельянова, А.П. Кулешова. – М. : ЛКИ, 2010. – 270 с.
57. Шермерорн Дж., Хант Дж. Осборн Р. Организационное поведение. 8-е изд. СПб: Питер. 2004.
58. Шувалова Н.Н. Этика деловых отношений : учеб.-практ. пособ. / Н.Н. Шувалова – М. : Изд-во РАГС, 2010. – 268 с.
59. Этика и культура управления / В.К. Белолипецкий, Л.Г. Павлова: Предназначено для студентов гуманитарных факультетов вузов, работников госуд. и муницип. служащих. – М., Ростов н/Дону, 2010. – 176 с.
60. Яськов Е.Ф. Теория организации : учеб. пособ. / Е.Ф. Яськов. – М. : Юнити-Дана, 2012. – 271 с.

6. Перечень ресурсов информационно-теллкоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. База данных библиотеки ДонГУУ
2. Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
3. <http://do.gendocs.ru/docs/index-281833.html>

4. http://sfeisk.ru/doc/fik_osnpredpdeyt.doc
5. http://window.edu.ru/resource/668/76668/files/OPD_Agro-2000.pdf
6. http://www.fup.unn.ru/files/smironov_e.r._umk.doc
7. <http://www.bibliotekar.ru/biznes-39/index.htm>
8. <http://tmtaller.narod.ru/predprinimatelstvo.html>
9. <http://www.bibliotekar.ru/biznes-39/74.htm>
10. Веб-сайт: <http://www.wto.org>
11. Веб-сайт: <http://www.mvf.org>
12. Веб-сайт: <http://worldbank.org>
13. Веб-сайт: <http://www.fao.org/catalog/inter-e.htm>
14. Веб-сайт: <http://www.worldmarket.com>
15. Веб-сайт: <http://www.csce.com>
16. Веб-сайт: <http://www.polar.kiev.ua/tst/202-28-zern1.htm>
17. Веб-сайт: http://demo.mtszerno.ru/grain/docs/review/25122000_r2.html
18. Веб-сайт: <http://predpinimatel-cd.com.ru>
19. Веб-сайт: <http://www.pwc.com/fpp>

7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

7.1. Перечень информационных технологий (при необходимости)

Нет необходимости.

7.2. Перечень программного обеспечения (при необходимости)

Нет необходимости.

7.3. Перечень информационных справочных систем (при необходимости)

Нет необходимости.

8. Фонд оценочных средств для контроля уровня сформированности компетенций

8.1. Виды промежуточной аттестации - зачет

Перечень вопросов к промежуточному контролю знаний студентов

1. Теория организации в системе наук
2. Сущность, подходы, принципы, методы и концепции теории организации
3. Тектология А. Богданова и теория организации
4. Исторические формы организации
5. Структурные и контекстные характеристики организаций
6. Понятие организационной структуры и ее виды
7. Организация и ее внешняя среда
8. Система законов организации
9. Содержание законов организации
10. Классификации организационных принципов
11. Основные задачи и этапы организационного проектирования
12. Процесс формирования организационной структуры
13. Методы проектирования структур
14. Рынок как внешняя среда деятельности организации
15. Виды организаций
16. Основные принципы формирования организаций будущего
17. Перспективные направления развития организаций
18. Человеческий фактор в организации
19. Понятие, направления и история развития организационного поведения
20. Основные теории личности

21. Мотивация персонала
22. Карьера в жизни человека
23. Управление стрессом в организации
24. Формирование группового поведения в организации
25. Лидерство и власть
26. Управление межгрупповыми конфликтами
27. Модель индивидуальной реакции на конфликт
28. Причины возникновения конфликтов
29. Категории и виды конфликтов
30. Поверхностный уровень организационной культуры
31. Глубинный уровень организационной культуры (субъективная, объективная и управленческая культура)
32. Основные характеристики организационной культуры
33. Сущность и понятие культуры и организационной культуры
34. Типы и виды организационной культуры
35. Уровни организационной культуры и этапы ее освоения
36. Принципы изменения организационной культуры
37. Этапы процесса коммуникации
38. Модель коммуникационного процесса
39. Понятие и значение организационных коммуникаций
40. Характеристики эффективной обратной связи и типы воздействия на передаваемое в организации сообщение
41. Основные функции и цели коммуникаций
42. Классификация коммуникаций
43. Межличностные коммуникации и факторы на них влияющие
44. Коммуникации по форме общения
45. Вербальные коммуникации
46. Невербальные коммуникации
47. Неформальные коммуникации
48. Виды слухов и их характеристика
49. Характеристика вертикальных коммуникаций
50. Невербальные средства общения
51. Жесты, общие для всех культур
52. Просодические и экстралингвистические средства общения
53. Варианты размещения слушателей в аудитории
54. Коммуникационные сети
55. Образцы межличностных коммуникаций в группе
56. Коммуникационная сеть «Звезда» («Колесо»)
57. Коммуникационная сеть «Шпора»: сущность, преимущества и недостатки
58. Коммуникационная сеть «Круг»: сущность, преимущества и недостатки
59. Коммуникационная сеть «Всеканальная»: сущность, преимущества, недостатки
60. Коммуникационная сеть «Вертушка»: сущность, преимущества, недостатки
61. Коммуникационная сеть «Цепочка»: сущность, преимущества, недостатки
62. Коммуникационная сеть «Тент»: сущность, преимущества и недостатки
63. Коммуникационная сеть «Палатка»: сущность, преимущества и недостатки
64. Коммуникационная сеть «Дом»: сущность, преимущества и недостатки
65. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний
66. Модели межкультурных различий
67. Адаптация организаций в межкультурной среде
68. Факторы, противодействующие культурной адаптации менеджеров многонациональных компаний

69. Типы управленческих организационных культур
 70. Тип организационной культуры «Семья»
 71. Тип организационной культуры «Эйфелева башня»
 72. Тип организационной культуры «Управляемая ракета»
 73. Тип организационной культуры «Инкубатор»
 74. Этноцентризм и его негативное влияние на культурную адаптацию менеджеров компаний
 75. Культурный шок как элемент процесса культурной адаптации менеджеров компаний

8.2. Показатели и критерии оценки результатов освоения дисциплины.

Средним баллом за дисциплину является средний балл за текущую учебную деятельность.

Механизм конвертации результатов изучения студентом дисциплины в оценки по традиционной (государственной) шкале и шкале ECTS представлен в таблице.

Средний балл по дисциплине (текущая успеваемость)	Отношение полученного студентом среднего балла по дисциплине к максимально возможной величине этого показателя	Оценка по государственной шкале	Оценка по шкале ECTS	Определение
4,5 – 5,0	90% – 100%	5	A	отлично – отличное выполнение с незначительным количеством неточностей (до 10%)
4,0 – 4,49	80% – 89%	4	B	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 20%)
3,75 – 3,99	75% – 79%	4	C	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 25%)
3,25 – 3,74	65% – 74%	3	D	удовлетворительно – неплохо, но со значительным количеством недостатков (до 35%)
3,0 – 3,24	60% – 64%	3	E	достаточно – выполнение удовлетворяет минимальные критерии, но со значительным количеством недостатков (до 40%)
до 3,0	35% – 59%	2	FX	неудовлетворительно с возможностью повторной сдачи (ошибок свыше 40%)
	0 – 34%	2	F	неудовлетворительно – надо поработать над тем, как получить положительную оценку (ошибок свыше 65%)

8.3. Критерии оценки работы студента.

8.3.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы)

Перечень вопросов к рассмотрению на семинарских занятиях:

На семинарское занятие №1.1

1. Модели организационного поведения.
2. Развитие теорий организационного поведения на современном этапе.
3. Предпосылки возникновения организационного поведения.
4. Школа научного менеджмента (1885-1920).
5. Классическая школа управления (1920-1950).
6. Производственная психология и школа человеческих отношений (1930-1950).
7. Школа поведенческих наук (1950 г. - по настоящее время).
8. Развитие теории организации и подходов к управлению во второй половине XX в.:
9. Наука управления и количественный подход.
10. Организация как открытая система.
11. Японский тип менеджмента.
12. «Тихая управленческая революция».

На семинарское занятие № 1.2

1. Модели развития организации: популяционно-экологическая, ресурсная, ситуативно-рациональная, модель деловых издержек, институциональная.
2. Индивидуальное поведение и личность. Факторы, влияющие на индивидуальное поведение.
3. Теории личности. Личностные факторы по Кэттелу и Клайну, гуманистический подход. Психодинамическая теория личности. Теория личности Юнга. Индикаторы типа личности Майерс-Бриггс.
4. Восприятие и установки личности.
5. Роль и значение мотивации в управлении организацией.
6. Основные понятия, содержание и практическая реализация современных теорий мотивации.
7. Оценка уровня мотивации сотрудников (А. Хайэм).
8. Мотивационный профиль (Ш. Ричи, П. Мартин)
9. Сущность и виды карьеры.
10. Управление карьерой.
11. Система служебно-профессионального продвижения.
12. Работа с кадровым резервом.

На семинарское занятие № 1.3

1. Современные оценки феномена лидерства.
2. Менеджер и лидер.
3. Обучение лидеров.
3. Психология влияния и власти.
4. Выдвижение лидера как процесс групповой динамики.
5. Механизмы взаимоотношения лидера с группой.
6. Заменители лидерства.

На семинарское занятие № 2.1

1. Изменение организационной культуры как объективный и закономерный процесс.
2. Факторы, определяющие эволюцию организационной культуры.
3. Основные этапы и модели формирования организационной культуры.
4. Особенности изменения организационной культуры на различных стадиях жизни предприятия.
5. Изменение организационной культуры в будущем.

На семинарское занятие №2.2

1. Средства вербального общения.
2. Средства невербального общения.
3. Проксемические средства невербального общения.
4. Проксемические средства невербального общения.
5. Цели и виды коммуникаций.

На семинарское занятие №2.3

1. Межкультурные различия и оценка их влияния на организационную культуру.
2. Особенности организационной культуры российских компаний.
3. Культурный шок и культурная адаптация
4. Модели ценностной ориентации А. Кluckхона и Ф. Стродтбека.
5. Сущность модели изучения культурных ценностей Г. Хофстеде.
6. Культурная эмпатия у сотрудников многонациональных компаний.
7. Сущность этноцентризма и его роль в межкультурных коммуникациях.

На семинарское занятие №2.4

1. Сущность и этапы организационного проектирования.
2. Методы и стадии проектирования организации.
3. Планирование организационных систем.
4. Элементы проектирования организации.

На семинарское занятие № 2.5

1. Понятие внешней среды, основные характеристики и параметры измерения внешней среды. Проблема границ организации. Открытые и закрытые организационные системы.
2. Инвайронментальные концепции организации.
3. Альтернативные концепции взаимоотношений организации и внешней среды: адаптация и естественный отбор.
4. Адаптация организации: проблема неопределенности и ресурсная зависимость.
5. Стратегии приспособления организации к внешней среде.
6. Перспектива естественного отбора: понятие организационной популяции, экологической ниши.
7. Выживание организации во внешней среде.

На семинарское занятие №3.1

1. Модели организационного поведения.
2. Развитие теорий организационного поведения на современном этапе.
3. Предпосылки возникновения организационного поведения.
4. Школа научного менеджмента (1885-1920).
5. Классическая школа управления (1920-1950).
6. Производственная психология и школа человеческих отношений (1930-1950).
7. Школа поведенческих наук (1950 г. - по настоящее время).
8. Развитие теории организации и подходов к управлению во второй половине XX в.:
- 8.1. Наука управления и количественный подход.
- 8.2. Организация как открытая система.
- 8.3. Японский тип менеджмента.
- 8.4. «Тихая управленческая революция».

На семинарское занятие № 3.2

1. Модели развития организации: популяционно-экологическая, ресурсная, ситуативно-рациональная, модель деловых издержек, институциональная.
2. Индивидуальное поведение и личность. Факторы, влияющие на индивидуальное поведение.

3. Теории личности. Личностные факторы по Кэттелу и Клайну, гуманистический подход. Психодинамическая теория личности. Теория личности Юнга. Индикаторы типа личности Майерс-Бриггс.
4. Восприятие и установки личности.
5. Роль и значение мотивации в управлении организацией.
6. Основные понятия, содержание и практическая реализация современных теорий мотивации.
7. Оценка уровня мотивации сотрудников (А. Хайэм).
8. Мотивационный профиль (Ш. Ричи, П. Мартин)
9. Сущность и виды карьеры.
10. Управление карьерой.
11. Система служебно-профессионального продвижения.
12. Работа с кадровым резервом.

На семинарское занятие № 3.3

1. Современные оценки феномена лидерства.
2. Менеджер и лидер.
3. Обучение лидеров.
3. Психология влияния и власти.
4. Выдвижение лидера как процесс групповой динамики.
5. Механизмы взаимоотношения лидера с группой.
6. Заменители лидерства.

На семинарское занятие № 4.1

1. Изменение организационной культуры как объективный и закономерный процесс.
2. Факторы, определяющие эволюцию организационной культуры.
3. Основные этапы и модели формирования организационной культуры.
4. Особенности изменения организационной культуры на различных стадиях жизни предприятия.
5. Изменение организационной культуры в будущем.

На семинарское занятие № 4.2

1. Средства вербального общения.
2. Средства невербального общения.
3. Проксемические средства невербального общения.
4. Проксемические средства невербального общения.
5. Цели и виды коммуникаций.

На семинарское занятие № 4.3

1. Межкультурные различия и оценка их влияния на организационную культуру.
2. Особенности организационной культуры российских компаний.
3. Культурный шок и культурная адаптация
4. Модели ценностной ориентации А. Клухона и Ф. Стродтбека.
5. Сущность модели изучения культурных ценностей Г. Хофстеде.
6. Культурная эмпатия у сотрудников многонациональных компаний.
7. Сущность этноцентризма и его роль в межкультурных коммуникациях.

Критерии оценки знаний на семинарских занятиях:

«3» - усвоено более 60% материала; студент знаком с основными принципами темы, имеет навыки решения проблемных ситуаций, умеет самостоятельно работать над учебным материалом с использованием учебных литературных источников;

«4» - усвоено более 75% материала; студент хорошо осведомлен в теоретическом материале, хорошо владеет категориальным аппаратом, имеет навыки решения ситуационных упражнений, навыки проблемного анализа, умеет самостоятельно работать над учебным материалом с использованием учебных и научных литературных источников;

«5» - усвоено более 90% материала; студент знаком с теоретическим материалом, владеющий законами, категориями и пояснительной аппаратом конкретно-экономических наук, в состоянии решать все виды задач, способен к оригинальному творческому мышлению, способен критически оценить явления, процессы и тенденции в международных финансах, умеет самостоятельно работать над учебным материалом с использованием учебных и научных литературных источников.

Тестовые задания для проведения текущего контроля знаний студентов

Из предложенных вариантов ответов выбрать один наиболее верный.

Теория организации и ее место в системе научных знаний

1. *Организация – это...*

1. 1 человек
2. 2 человека, деятельность которых координируется для достижений общей цели
3. 3 человека
4. 2 человека, которые не рассматривают себя как часть группы

2. *Что не входит в пирамиду потребностей А. Маслоу?*

1. Потребность в принадлежности
2. Потребность в безопасности
3. Потребность во власти
4. Потребность в самовыражении.

3. *Кто находится на вершине управленческой пирамиды?*

1. Технические исполнители
2. Руководитель
3. Главные специалисты
4. Зав. цеха

4. *Первым методом мотивации был*

1. Теория Врума
2. «Кнут и пряник»
3. Теория Маслоу
4. Теория справедливости Адамса

5. *Верхним уровнем в пирамиде Маслоу было:*

1. Самоутверждение
2. Стремление к контактам
3. Самовыражение
4. Физиологические потребности

6. *Какие 3 вида потребностей выделил Мак Клеlland:*

1. Пища, жилье, отдых
2. Авторитет, лидерство, известность
3. Успех, причастность, власть
4. Безопасность, уверенность в будущем, стабильность

7. *Что не является внутренней переменной организации?*

1. Структура
2. Цель
3. Люди
4. Законодательство

8. *Какие факторы влияют на внешнюю среду организации?*

1. Прямые и косвенные

2. Основные и дополнительные

3. Главные и второстепенные

4. Глобальные и локальные

9. Кто был основоположником административной школы?

1. Гилбрет

2. Маслоу

3. Тейлор

4. Файоль

10. В системе управления организацией - объект управления - это?

1. Связующая подсистема

2. Управляющая подсистема

3. Финансовая подсистема

4. Управляемая подсистема

11. Наука «Тектология» исследует:

1. Теоретические основы организации

2. Прикладную составляющую организации

3. Всеобщие организационные основы

4. Основные концепции теории организации

5. Состав и содержание организационной деятельности

12. Понятие организации означает:

1. Учреждение

2. Систему

3. Порядок

4. Целенаправленность.

Структура организации и ее внешняя среда

1. Лучший результат в условиях управления диверсифицированной фирмой дает ... структура.

а) матричная;

б) дивизиональная;

в) традиционная;

г) проектная.

2. Организационная структура – это:

а) одна из имитационных моделей организации;

б) документ, закрепляющий распределение функциональных обязанностей в организации;

в) перечень подразделений формальной организации;

г) документ, закрепляющий определенный способ группировки и соподчинения формальных групп в организации.

3. Основная особенность матричной структуры связана с:

а) введением горизонтальных связей;

б) более полной загрузкой оборудования;

в) низкими издержками на персонал;

г) высокой управленческой культурой персонала.

4. Число подчиненных у руководителя зависит от:

а) уровня иерархии;

б) занимаемой должности;

в) типа функции (основная, вспомогательная, обслуживающая) ;

г) вида организации.

5. Проблема определения нормы управляемости возникает при:

а) обособлении управленческих функций;

б) горизонтальном разделении труда;

в) вертикальном разделении труда;

г) групповой работе.

5. *Специалисты появились вследствие:*

- а) структурного разбиения организации;
- б) вертикального разделения труда;
- в) горизонтального разделения труда;
- г) эволюции системы управления.

6. *Дивизиональная структура позволяет обеспечить:*

- а) гибкость в использовании высококвалифицированных специалистов;
- б) ориентацию основных производственных единиц на рынок;
- в) быструю разработку новых изделий для производства;
- г) полную прозрачность в распределении обязанностей.

7. *Организационная структура современной организации формируется исходя из:*

- а) специфики организации, ее масштабов и принятой стратегии развития;
- б) знания положения дел в других аналогичных организациях;
- в) опыта и знаний руководителя;
- г) материальных возможностей владельцев фирмы.

8. *Норма управляемости определяется по следующему закону:*

- а) чем ниже уровень иерархии, тем больше норма;
- б) чем больше норма, тем экономически выгоднее система управления;
- в) не для каждого уровня иерархии следует рассчитывать свою норму;
- г) чем больше уровней иерархии, тем разнообразнее норма.

9. *Матричная структура позволяет обеспечить:*

- а) ориентацию основных производственных единиц на рынок;
- б) быструю разработку новых изделий для производства;
- в) полную прозрачность в распределении обязанностей;
- г) гибкость в использовании линейных руководителей.

10. *Формальная группа отличается от неформальной группы тем, что:*

- а) ее цели всегда конкретны и документально зафиксированы;
- б) члены группы избирают лидера;
- в) создается под частную конкретную цель;
- г) возникает спонтанно под влиянием действий руководства.

Законы и принципы организации

1. *Организационная система:*

- а) коллектив сотрудников, выполняющих общую работу по полученному от руководства заданию;
- б) социальное образование, состоящее из людей или групп, взаимодействующих между собой, управляемых руководством организации и работающих для достижения целей;
- в) сложный механизм, состоящий из элементов и выполняющий различные функции;
- г) множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, образующее определенную целостность, единство.

2. *Закон самосохранения:*

- а) стремление организации к получению любыми способами максимальной прибыли;
- б) поддержание жизнедеятельности организации путем получения заемных средств;
- в) обеспечение выживаемости организации с максимальным использованием ресурсов;
- г) адаптация организации к изменениям факторов внешней и внутренней среды.

3. *Закон единства анализа и синтеза:*

- а) каждая организация стремится настроиться на наиболее экономичный режим деятельности за счет изменения своей структуры или выполняемых функций;
- б) метод, основанный на изучении экономической деятельности организации;
- в) методика описания работы подразделений организации с учетом их функциональной направленности;

г) развитие организации осуществляется путем накопления количественных изменений в предмете, что неизбежно приводит к нарушению его меры (стабильного состояния) и скачкообразному превращению в качественно новый предмет.

4. Закон композиции и пропорциональности:

- а) каждая организация стремится приобрести, создать или сохранить в своей структуре все необходимые ресурсы, которые находятся в заданной пропорции;
- б) с целью получения максимальной прибыли организации должны стремиться к полной самостоятельности;
- в) в рамках достижения единой цели существует объективная тенденция организаций к объединению;
- г) цели организации должны быть направлены на поддержание целей более общего уровня.

5. К специфическим законам социальной организации относятся:

- а) синергии, развития, информированности и упорядоченности;
- б) своеобразия, социальной гармонии, оптимальной загрузки, эффективного запоминания и осмысления, установки, устойчивости и доходчивости информации;
- в) ритмичности, приоритета целого над частью, учета системы потребностей;
- г) законы Мерфи.

6. Принципы организации:

- а) нормы, по которым начисляется заработная плата;
- б) оптимальное правило, которое сформулировано в организации и является отражением объективных закономерностей практики управления;
- в) закономерности в организации, на которых строятся взаимоотношения между ее членами;
- г) порядок, стабильность, инициатива.

7. К принципам статического состояния организации относятся:

- а) принцип приоритета цели, принцип приоритета функций над структурой, принцип приоритета субъекта управления над объектом;
- б) частные и ситуационные принципы;
- в) принципы синхронизации, ритмичности, эффективности, экономичности, соответствия;
- г) специфические принципы, действующие в отдельных сферах природной и человеческой деятельности.

8. Общественные организации:

- а) группа друзей, отправившихся во время отпуска в поход;
- б) организации, специализирующиеся на производстве товаров народного потребления;
- в) объединения людей, выработавших определенную, общественно значимую цель;
- г) организация, не имеющая в качестве основной цели своей деятельности извлечение прибыли и не распределяющая полученную прибыль между участниками.

9. Неформальные организации:

- а) государственные и муниципальные предприятия;
- б) не зарегистрированные в государственном порядке организации, построенные на личных симпатиях и общих интересах;
- в) малые сервисные предприятия;
- г) рабочая группа людей, созданная по воле руководства для достижения конкретных целей организации.

10. Управление организацией:

- а) выдача четких распоряжений и приказов непосредственным исполнителям задания;
- б) неукоснительное выполнение приказов руководства;
- в) обеспечение согласованных действий членов организации, направленных на достижение общей цели;
- г) совокупность всех служб организации, всех подсистем и коммуникаций между ними, а также процессов, обеспечивающих заданное функционирование организации.

11. Закон итерации раскрывает зависимость организации от:

- а) количества;

- б) времени;
- в) размера;
- г) сложности;
- д) качества.

Проектирование организации

1. Проектирование организации характеризуется использованием формальных правил и процедур – это:

- а) органический подход;
- б) механический подход;
- в) традиционный подход;
- г) комбинированный подход.

2. Проектирование организации характеризуется слабым или умеренным использованием формальных правил – это:

- а) традиционный подход;
- б) органический подход;
- в) механический подход;
- г) специфический подход.

*3. Слово «проектирование» происходит от слова «проект», известного в русском языке с начала 18 в. и восходящего к латинскому *projectus*, означавшему «вытягивание», «вытянутое положение», в греческом означает:*

- а) «проблема»;
- б) «идея»;
- в) «создание»;
- г) «детализация».

4. Проект – это:

- а) промежуточная форма, объединяющая преимущества проектной и функциональной структур управления;
- б) целенаправленное, заранее проработанное и запланированное создание или модернизация объектов;
- в) координатор проекта отвечает за координацию задач по проекту, но имеет ограниченную власть над ресурсами;
- г) методология организации, планирования, руководства, координации человеческих и материальных ресурсов на протяжении проектного цикла.

5. Методология организации, планирования, руководства, координации человеческих и материальных ресурсов на протяжении жизненного цикла проекта, направленная на эффективное достижение его целей:

- а) проект;
- б) управление проектом;
- в) администрирование;
- г) планирование.

6. Моделирование – это:

- а) признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо;
- б) частная форма организации и управления инновационным процессом (инновационной деятельностью), результатом которой служит конкретная инновация (инновационный продукт);
- в) разработка идей и программ деятельности по преобразованию того, что есть, в то, что должно или может быть;
- г) интеллектуальная собственность, научно-техническая продукция, инновационные проекты.

7. Описание, которое отражает реальность до уровня абстракции:

- а) аспект;

- б) модель;
- в) критерий;
- г) экспертиза.

8. *Результатом проектной деятельности является:*

- а) проект;
- б) прогнозирование;
- в) система;
- г) проектирование.

9. *Проектирование – это:*

- а) область знаний о сущности инновационной деятельности, ее организации и управлении инновационными процессами, обеспечивающими трансформацию новых знаний в востребованные обществом новшества;
- б) деятельность по созданию проекта, созданию образа будущего предполагаемого явления, объекта, состояния, предшествующих воплощению задуманного в реальном продукте;
- в) совокупность свойств, признаков продукции, товаров, услуг, работ, труда, обуславливающих их способность удовлетворять потребности и запросы людей, соответствовать своему назначению и предъявляемым требованиям;
- г) процесс создания, распространения и использования нового практического средства для новой или лучшего удовлетворения уже существующей общественной потребности.

10. *Процессуальный уровень проектирования:*

- а) предполагает получение продукта функционального назначения: положения, программа развития образовательного учреждения, государственные стандарты;
- б) позволяет дать алгоритмы способа действий, должностные инструкции, организационные схемы управления, учебные планы, технологии, методики;
- в) выводит проектную деятельность в реальный процесс, где необходим продукт, готовый к практическому применению;
- г) ориентирует на создание концепции, модели.

11. *Проектная структура – это:*

- а) промежуточная форма, объединяющая преимущества проектной и функциональной структур управления;
- б) подход, предполагающий комплекс работ проекта разрабатывается независимо от иерархической структуры организации;
- в) координатор проекта отвечает за координацию задач по проекту, но имеет ограниченную власть над ресурсами;
- г) менеджер проекта координирует все работы и разделяет ответственность за достижение цели с руководителями функциональных подразделений.

Деятельность организации на рынке. Современные виды организаций

1. *Как называется тип рыночной структуры несовершенной конкуренции, в которой доминирует крайне малое количество фирм:*

- а) монополия;
- б) полиполия;
- в) олигополия;
- г) олигопсония.

2. *На деятельность международного бизнеса могут влиять:*

- а) политическая стабильность;
- б) эффективность государственного управления;
- в) наличие оппозиционных партий к существующему политическому режиму;
- г) конкуренция на зарубежных рынках.

3. *Основные черты внешнеторговой фирмы:*

- а) является юридическим лицом;
- б) возглавляется заместителем директора по внешнеэкономической деятельности;

в) расходует кредиты для осуществления экспортно-импортных операций самостоятельно по своему усмотрению;

г) является самостоятельным подразделом предприятия.

4. Формирование международных СП обуславливается:

а) снижением удельных инвестиционных ресурсов и предпринимательского риска;

б) ростом конкуренции;

в) развитием предпринимательского потенциала конкретного субъекта хозяйствования;

г) распределением предпринимательских рисков.

5. Формы экономической борьбы за рынки готовой продукции:

а) совершенная/несовершенная конкуренция;

б) билатеральная олигополия/полиполия;

в) неценовая/ценовая конкуренция;

г) олигопсония/олигономия.

6. Главным признаком существования мирового рынка является:

а) международное перемещение факторов производства;

б) перемещение товаров и услуг между странами (международная торговля);

в) развитие международных форм производства;

г) формирование самостоятельной международной финансовой сферы, не связанной ни с торговлей товарами, ни с перемещением факторов производства;

д) создание системы межнациональных и наднациональных механизмов международного регулирования.

7. Американская корпорация, филиалы которой размещены в нескольких странах ЕС, является:

а) многонациональной корпорацией;

б) транснациональной корпорацией;

в) горизонтально интегрированной;

г) вертикально интегрированной;

д) диверсифицированной.

8. Монополистическая конкуренция характеризуется тем, что:

а) фирмы не могут свободно входить и выходить с рынка;

б) на рынке действует ограниченное число фирм;

в) фирмы, действующие на рынке, выпускают дифференцированную продукцию;

г) свобода входа на рынок.

9. Что из нижеперечисленного не является условием совершенной конкуренции?

а) свобода входа на рынок;

б) диверсификация (разнообразии) производства;

в) большое число продавцов и покупателей;

г) свобода выхода с рынка.

10. Рынки совершенной и монополистической конкуренции имеют общую черту:

а) выпускаются дифференцированные товары;

б) на рынке оперируют множество покупателей и продавцов;

в) каждая фирма сталкивается с горизонтальной кривой спроса на свой продукт;

г) выпускаются однородные товары;

д) рыночное поведение каждой фирмы зависит от реакции ее конкурентов.

11. Сторонники точки зрения, состоящей в том, что монополистическая конкуренция достаточно эффективна и выгодна потребителям, утверждают, что:

а) дифференциация продукта благоприятствует лучшей реализации разнообразных вкусов потребителей;

б) в условиях монополистической конкуренции фирма производит эффективный, с точки зрения рынка, объем продукции;

в) совершенная конкуренция ведет к ожесточенной ценовой войне между фирмами;

- г) в условиях монополистической конкуренции фирма производит эффективное с точки зрения общества, использование ресурсов;
 д) все предыдущие утверждения верны.

Организации будущего: характерные черты

1. К организациям будущего не относятся:

- а) сетевые;
- б) виртуальные;
- в) реальные;
- г) круговые;
- д) многомерные;
- е) обучающиеся.

2. Сообщество функциональных партнеров, управляющих проектированием, производством, реализацией продуктов и услуг с использованием современных информационных технологий и системы контрактов с независимыми рабочими группами и структурами, - это организация:

- а) виртуальная;
- б) многомерная;
- в) круговая;
- г) реальная.

3. Организация, заключающая договоры с другими организациями для выполнения определенных функций посредством перераспределения ресурсов или создания стратегических союзов, называется:

- а) круговой;
- б) сетевой;
- в) многомерной;
- г) обучающейся.

4. Неверным является утверждение, что существует тип сетевых организаций:

- а) внутренние сети;
- б) стабильные сети;
- в) динамические сети;
- г) стратегические сети.

5. Организация мобилизует весь свой потенциал, обеспечивает рациональную его организацию и использование в соответствии с требованиями клиентов, рынка – это относится к свойству:

- а) внутренней конкурентоспособности;
- б) приверженности индивидуумам;
- в) организационной гибкости;
- г) преимущественного использования команд;
- д) стремления к диверсификации.

6. Основные виды и структуры организаций будущего характеризуются:

- а) жесткой иерархией власти, формализацией правил и процедур, централизованным принятием решений, четко определенной ответственностью;
- б) отказом от жесткой вертикальной иерархии в пользу гибких, подвижных структур, основанных на горизонтальных взаимосвязях;
- в) нечеткой иерархией, небольшим количеством уровней управления, гибкостью структуры власти, динамичностью задач, слабым или умеренным использованием формальных правил и процедур, децентрализацией принятия решений, широко распределяемой ответственностью;
- г) организационным обособлением отдельных видов работ, т. е. процессом деления компании на отдельные блоки (департаменты), имеющие четко определенные конкретные задачи, обязанности и несущие ответственность.

7. К преимуществам сетевых организаций не относится:

- а) адаптивность организаций к изменяющимся условиям, быстрая реакция на изменение конъюнктуры;
- б) концентрация деятельности организации на приоритетных областях, специализации на уникальных процессах;
- в) существенное сокращение издержек, их рациональная структура и повышение доходов;
- г) низкий уровень занятости, исключение дублирования использования квалифицированной рабочей силы;
- д) привлечение к совместной деятельности в рамках сети самых лучших партнеров, исключение использования второсортных исполнителей;
- е) максимальное сближение производителя и потребителя, что позволяет удовлетворять его запросы.

Основы организационного поведения

1. Цели изучения дисциплины «Организационное поведение»:

- а) описание, анализ, понимание, объяснение, предсказание, корректировка поведения индивидов, групп, организаций;
- б) манипуляция поведением конкурентов на рынке;
- в) манипуляция поведением сотрудников в организации;
- г) реализация целей деятельности организации;
- д) изучение взаимоотношений работающих лиц и поведения групп работников для выявления их влияния на функционирование организации.

2. Методы исследования каких дисциплин использует «Организационное поведение»:

- а) теории организации, менеджмента;
- б) психологии, социологии, политологии;
- в) высшей математики, усиление влияния национальных культур;
- г) повышение межкультурного взаимодействия;
- д) расширение сфер рассматриваемых вопросов.

3. Сущность организационного поведения состоит в:

- а) систематическом научном анализе поведения индивидов (работников), групп, организаций с целью понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное выполнение поставленных задач и функционирование организации в целом с учетом воздействия внешней среды;
- б) совокупности действий и поступков, в которых проявляются особенности характера;
- в) деятельности, имеющей природные предпосылки;
- г) реализации целей деятельности организации;
- д) изучении взаимоотношений работников и поведения групп работников.

4. Выберите наиболее полное определение понятия «организация»:

- а) объединение работающих вместе людей;
- б) сознательное объединение работающих совместно людей, постоянно взаимодействующих с внешней средой и использующих различные ресурсы: Основные свойства организаций будущего
- в) сознательное объединение работающих совместно людей, преследующих определенные цели;
- г) объединение работающих людей, взаимодействие с внешней средой, наличие общей цели и границ существования;
- д) наличие организационной структуры управления.

5. В организационном поведении выделяют аспекты:

- а) взаимоотношения между субъектами и объектами управления;
- б) поведения системы в целом и поведения людей в организации;
- в) требований к персоналу организации и соответствия его поведения этим требованиям;
- г) взаимоотношения между работниками и клиентами;
- д) поведения акционеров.

6. *Методы, используемые в организационном поведении:*

- а) экономико-математические;
- б) социально-экономические;
- в) социально-психологические;
- г) социально-психологические и экономико-математические;
- д) экономико-математические и социально-экономические.

7. *Под неформальной организацией понимают:*

- а) реальное поведение людей в организации, их связи и взаимодействие между собой;
- б) отсутствие четкой организационной структуры в организации;
- в) организацию, незарегистрированную в налоговой инспекции;
- г) непродолжительный период существования, отсутствие организационной структуры управления;
- д) взаимоотношения дружески настроенных индивидов.

8. *Наличие какого фактора принципиально необходимо для того, чтобы объединение работающих людей можно было считать организацией:*

- а) наличие общих интересов;
- б) наличие общих потребностей;
- в) наличие общей цели;
- г) взаимодействие большого количества лиц;
- д) наличие границ существования.

9. *В каком типе производства функционирование организации в наибольшей степени способствует улучшению отношений внутри коллектива:*

- а) индивидуальном, специализированном;
- б) мелкосерийном, комплексном;
- в) крупносерийном;
- г) комплексном производстве массового продукта, корпоративном;
- д) у отдельных производителей.

10. *Признаками организации являются:*

- а) наличие двух и более человек, наличие организационной структуры, взаимодействие с внешней средой;
- б) наличие цели ее существования, наличие организационной структуры, взаимодействие с внешней средой, использование ресурсов;
- в) наличие целей ее существования, внутриорганизационное взаимодействие, наличие неформальных групп;
- г) наличие двух и более человек, наличие организационной структуры, отсутствие взаимодействия с внешней средой;
- д) наличие множества лиц, использование ресурсов, взаимодействие с внешней средой.

11. *В зависимости от типа отношений внутри организации различают их виды:*

- а) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные;
- б) комплексные и специализированные;
- в) инновационные и производители массового продукта;
- г) корпоративные, индивидуалистские, партисипативные, адхократические;
- д) адхократические, индивидуалистские.

12. *Точка перелома в жизненном цикле организации находится:*

- а) между ростом и зрелостью;
- б) между созданием и ростом;
- в) между зрелостью и спадом;
- г) на этапе спада;
- д) между спадом и созданием.

Индивидуальное поведение в организации

1. Что сравнивает индивид согласно теории справедливости?

- а) своих усилий и полученного вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других сотрудников;
- б) своих усилий и усилий руководителя;
- в) своих результатов и результатов других сотрудников;
- г) своих вкладов (усилий) с вкладами других;
- д) настоящих результатов с прошлыми достижениями.

2. Что позволяют процессуальные теории мотивации?

- а) понять то, как поведение индивида получает импульс, направляется, поддерживается и прекращается;
- б) выявить зависимость поведения и его последствий;
- в) определить, что движет в организации поведением сотрудников;
- г) представить характер зависимости поведения и потребностей индивида;
- д) понять, почему происходит повторение определенных действий индивидом.

3. В чем заключается особенности содержательных теорий мотивации?

- а) содержат перечень потребностей индивида;
- б) позволяют управлять поведением индивида на основании различных классификаций потребностей личности;
- в) сфокусированы на внутренних факторах активности индивида;
- г) используют только некоторые виды потребностей индивида;
- д) раскрывают последствия поведения индивида.

4. В чем основная причина различий в поведении работников?

- а) разные потребности, ценности и цели;
- б) половые и культурные различия;
- в) наследственность;
- г) различия в уровне образования;
- д) работают;
- е) не брать на себя ответственность за решаемые проблемы;
- ж) делиться полномочиями с другими лицами;
- з) брать на себя ответственность за решаемые проблемы, связанные с большим риском.

5. Как называется теория мотивации, разработанная МакКлелландом?

- а) теория доминирующих потребностей;
- б) теория приобретаемых потребностей;
- в) теория вытесняемых потребностей;
- г) теория ожиданий;
- д) содержательная теория в определенный промежуток времени;
- е) состояние недостатка (нужды или требование организма) в чем-либо, стимулирующее деятельность, направленную на восполнение этого недостатка.

6. Согласно ARG теории К. Альдерфера, какие потребности из культуры общества приобретает индивид?

- а) только некоторые факторы и характеристики трудового процесса отражаются на мотивации, остальные же влияют на удобства работы, но не мотивируют служащих;
- б) у индивида существует другая (в отличие от лишком эмоциональны и более объективны;
- в) находят удовольствие в жизни, несмотря на боль, печаль и разочарование;
- г) они не позволяют надеждам, страхам, а также попыткам защитить свое «Я» разрушить те представления, которые они вынесли из своих наблюдений замыслов.

7. Согласно теории Абрахаму Маслоу:

- а) актуализация высших потребностей происходит только после удовлетворения низших потребностей;
- б) низшие потребности удовлетворяются одновременно с высшими;
- в) возможна регрессия, т.е. возврат к потребностям, которые были уже удовлетворены;

- г) порядок удовлетворения потребностей носит случайный характер;
- д) для удовлетворения высших потребностей, удовлетворение низших не обязательно.

8. «Самоактуализирующейся» личностью, согласно А. Маслоу движет:

- а) денежные вознаграждения;
- б) личностный рост;
- в) потребность самоутверждения;
- г) потребность в принадлежности;
- д) служение идеалам или целям.

9. Что не является способом восстановления социальной справедливости:

- а) изменение вкладов;
- б) изменение результатов;
- в) изменение позиции;
- г) изменение эталона сравнения;
- д) изменение целей.

10. Согласно теории Д. МакКлелланда:

- а) потребности в достижении, принадлежности и во власти являются врожденными;
- б) потребностям в достижении, принадлежности и во власти можно «научиться» ;
- в) потребности в достижении приобретаются в детстве и весьма тяжело поддаются изменениям в зрелом возрасте;
- г) потребности в достижении существуют у людей с комплексом неполноценности.
- д) потребности во власти существуют у людей с комплексом неполноценности.

11. Теория постановки целей:

- а) ориентирована на производственную среду, фактически игнорирует понятие индивидуальных потребностей и установок;
- б) подчеркивает познавательный процесс и роль сознательного поведения в мотивации;
- в) акцентирует внимание на индивиде, работе и факторах внешней среды;
- г) является способом построения дерева целей организации снизу вверх;
- д) анализирует главным образом взаимосвязь между оценками вклада работников и их вознаграждением.

12. В чем заключается потребность в самовыражении А. Маслоу?

- а) получении титулов;
- б) продвижении по службе;
- в) высокой оплате труда;
- г) личностном росте, реализации потенциала;
- д) оригинальности поведения.

13. Содержательные теории мотивации - это:

- а) теории, фокусирующиеся на внутренних факторах индивида, дающие импульс, направляющих, поддерживающих и прекращающих данное поведение;
- б) теории, описывающие и анализирующие то, как поведение получает импульс, направляется, поддерживается и прекращается
- в) теории, определяющие специфические способности, потребности, мотивирующие людей;
- г) теории системы целей, согласно, которым сознательные цели и намерения определяют поведение;
- д) теории равновесия, базирующиеся на сравнениях, которые делает индивид.

14. Как называется содержательная теория мотивации, разработанная В. Врумом?

- а) теория доминирующих потребностей;
- б) теория приобретаемых потребностей;
- в) теория вытесняемых потребностей;
- г) теория ожиданий;
- д) содержательная теория мотивации.

15. Кто является автором теории ожиданий?

- а) С. Адамс;
- б) Д. Аткинсон;
- в) В. Врум;
- г) Б. Скиннер;
- д) Д. МакКлелланд.

16. Кто автор теории иерархических потребностей?

- а) С. Адамс;
- б) Д. Аткинсон;
- в) В. Врум;
- г) А. Маслоу.

17. Как называется процесс, в котором перед личностью встают немедленные альтернативные отклики, приводящие к различным последствиям и она выбирает или модифицирует поведение?

- а) процессом постановки целей;
- б) самоуправлением поведением;
- в) процессом определения значимости результатов;
- г) процессом принятия управленческого решения;
- д) процессом адаптации.

18. Назовите критерии приписывания причин поведения личности или ситуации по Г. Келли?

- а) принципиальность;
- б) пунктуальность;
- в) согласованность;
- г) необычность;
- д) последовательность;
- е) оригинальность.

Поведение групп в организации

1. Группы можно классифицировать по целям их создания. Так, группа, формируемая для оперативного достижения целей, носит название целевой или проектной, а группа, созданная для долговременного выполнения определенной функции, называется:

- 1) социально-экономической группой;
- 2) группой по интересам;
- 3) функциональной группой;
- 4) производственной группой;
- 5) постоянной группой.

2. В каждой организации всегда имеются следующие группы:

- 1) целевые, условные, нейтральные;
- 2) формальные, неформальные, управленческие;
- 3) постоянные, производственные, функциональные;
- 4) реальные, креативные, добровольные.

3. Ясность целей и согласие с ними членов группы определяют успешное их достижение. Для того чтобы достичь целей, руководитель должен:

- 1) единолично ставить цели перед группой в целом и каждым ее членом в отдельности;
- 2) делегировать полномочия по определению целей одному-двум своим подчиненным;
- 3) не принимать во внимание никаких советов и предложений со стороны членов группы;
- 4) привлекать к процессу постановки целей всех членов группы;
- 5) проводить обсуждение целей только после того, как они поставлены перед членами группы.

4. Люди образуют группы в силу следующих причин:

- 1) возможности удовлетворять потребности в общении;

- 2) пространственной близости;
 - 3) общности установок и ценностей;
 - 4) привлекательности целей группы;
 - 5) эмоциональной близости и разделяемых чувств;
 - 6) все ответы верны.
5. *Этапами развития группы являются:*
- 1) планирование, организация, управление;
 - 2) нормирование, расформирование, бурление;
 - 3) мотивирование, стимулирование, наказание;
 - 4) проектирование, контроль, спад.
6. *К основным характеристикам группы, зависящим от типа взаимоотношений и взаимодействий ее членов, не относится:*
- 1) групповая сплоченность;
 - 2) размер группы;
 - 3) групповой процесс;
 - 4) роли членов группы;
 - 5) лидерство.
7. *Условиями функционирования группы определяются следующие ее характеристики:*
- 1) система вознаграждений, задачи, решаемые группой, пространственное расположение членов группы;
 - 2) структура группы, групповые нормы, групповые единицы;
 - 3) тип группы, характеристика группы, лидерство;
 - 4) мотивация группы, распределение задач в группе, условия выполнения задания.
8. *Американский исследователь М. Белбин выделяет следующие неформальные роли, которые могут играть члены группы:*
- 1) плановик, химик, физик;
 - 2) организатор, разведчик ресурсов, математик;
 - 3) нормировщик, разведчик информации, информатор;
 - 4) контролер, функционер, бюрократ.
9. *Нормы предписывают, как и что необходимо делать группе в целом и каждому из ее членов в отдельности. Они могут быть писаными и неписаными. Групповые нормы определяют:*
- 1) задачи, решаемые группой;
 - 2) структуру группы;
 - 3) статус членов группы;
 - 4) поведение членов группы;
 - 5) роли членов группы.
10. *Оптимальный размер группы составляет:*
- 1) 3-4 человека;
 - 2) 5-7 человек;
 - 3) 15-20 человек;
 - 4) не более 3 человек;
 - 5) более 20 человек.
11. *Если задачи, стоящие перед группой, достаточно просты и не связаны между собой, то:*
- 1) сплоченность членов группы невысока;
 - 2) требуется, чтобы члены группы сотрудничали друг с другом;
 - 3) каждый член группы будет стремиться к соперничеству;
 - 4) можно легко оценить индивидуальные результаты труда каждого члена группы;
 - 5) это не способствует укреплению дружеских чувств между членами группы;
 - 6) правильные ответы 1, 2, 4, 5;
 - 7) правильные ответы 1, 3, 4, 5.

12. Ирвинг Джени с выделял следующие симптомы группового единомыслия:

- 1) иллюзия неуязвимости;
- 2) групповая поляризация;
- 3) рационализация;
- 4) социальная праздность;
- 5) самоцензура;
- 6) фильтрация мнений.
- 7) правильные ответы 2, 3, 4, 5;
- 8) правильные ответы 1, 3, 5, 6.

13. Типами формальных групп являются:

- 1) рабочие группы;
- 2) самоуправляемые команды;
- 3) команды менеджеров;
- 4) дружеские группы;
- 5) комитеты.
- 6) правильные ответы 1, 3, 5;
- 7) правильные ответы 2, 4, 5.

14. Проблемы формирования и функционирования неформальных групп исследовал:

- 1) Ирвинг Дженис;
- 2) Джордж Хоманс;
- 3) Фредерик Уинслоу Тейлор;
- 4) Мередит Белбин;
- 5) Анри Файоль;
- 6) Элтон Мэйо;
- 7) правильные ответы 2, 4, 6;
- 8) правильные ответы 1, 3, 5.

15. Дж. Катценбах и Д. Смит в своей модели развития команды выделяют следующие типы команд?

- 1) псевдокоманда;
- 2) потенциальная команда;
- 3) формальная команда;
- 4) самоуправляемая команда;
- 5) высокоэффективная команда.
- 6) правильные ответы 1, 2, 5;
- 7) правильные ответы 3, 4, 5.

16. Формами взаимодействия человека и группы являются:

- 1) кооперация;
- 2) интеграция;
- 3) слияние;
- 4) конфликт;
- 5) сплочение;
- 6) конкуренция.
- 7) правильные ответы 1, 3, 4;
- 8) правильные ответы 2, 5, 6.

17. Из приведенных ниже утверждений правильным является:

- 1) все группы создаются для выполнения определенной функции;
- 2) во всех формальных группах все решения принимает руководитель, являющийся формальным лидером;
- 3) некоторые группы создаются преимущественно для решения определенных проблем;
- 4) все группы характеризуются высоким уровнем сплоченности;
- 5) все группы самостоятельно выполняют управленческие функции.

18. *Эффективность групповой работы зависит от:*

- 1) условий деятельности организации;
- 2) характеристик группы и стадии ее развития;
- 3) поддерживающего окружения;
- 4) характеристик членов группы;
- 5) целей и задач, стоящих перед группой.
- 6) все ответы правильные.

19. *Среди приведенных утверждений правильными являются:*

- 1) чем больше размер группы, тем выше эффективность ее деятельности;
- 2) если размер группы составляет 5-10 человек, то эффективность ее деятельности высока;
- 3) чем больше размер группы, тем ниже эффективность ее деятельности;
- 4) если размер группы не превышает 3 человек, то эффективность ее деятельности низка;
- 5) чем меньше размер группы, тем выше эффективность ее деятельности;
- 6) правильные ответы 2, 3, 4;
- 7) правильные ответы 1, 2, 5.

20. *Чем является устоявшееся представление кого-либо о группе других индивидов:*

- а) способ группировки собственных мнений о людях;
- б) установки;
- в) паттерны восприятия;
- г) стереотип;
- д) социальное отражение.

Организационная культура и персонал

1. *Организационная культура – это набор:*

- а) наиболее важных норм и ценностей присущих данной организации;
- б) наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры к их поведению и действию;
- в) норм и ценностей, принимаемых работниками полностью или частично данной организации;
- г) предположений, полностью принимаемых работникам, получивших свое воплощение в нормах и ценностях организации.

2. *Выявление лучшего поведения (конкурсы, соревнования) – это обряд:*

- а) усиления;
- б) обновления;
- в) разрешения конфликта;
- г) ухода.

3. *Построить матрицу оценки «культурного» риска предложил:*

- а) Сате;
- б) Квин-Рорбах;
- в) Шварц-Дэвис;
- г) Парсон.

4. *Процесс внешней адаптации и выживания заключается в:*

- а) процессе достижения организацией своих целей и взаимодействия с представителями внешней среды;
- б) процессе достижения организацией своих целей и задач, при спокойной внешней среде;
- в) подстраивании под существующую среду;
- г) координальной перестройки всех норм и ценностей организации с целью выживания.

5. *Связь между культурой и успехом в организации обнаружил:*

- а) Сате;
- б) Питерс-Уотерман;
- в) Парсонс;

г) Квин-Рорбах.

6. *Уровни организационной культуры:*

- а) внутренний, внешний, смешанный;
- б) внутренний, внешний, глубинный;
- в) поверхностный, подповерхностный, глубинный;
- г) предповерхностный, поверхностный, внутренний.

7. *Увольнение или понижение в должности – это обряд:*

- а) единения;
- б) ухода;
- в) усиления;
- г) продвижения.

8. *«Новое в культуре»:*

- а) сильнее в начале;
- б) равносильно со старым;
- в) новое полностью не влияет на культуру;
- г) слабее в начале.

9. *Стандартные и повторяющиеся мероприятия коллектива, проводимые в установленное время и по специальному поводу – это:*

- а) ритуалы;
- б) церемонии;
- в) обряды;
- г) праздники.

10. *Открытые организационные культуры:*

- а) культуры данного вида не существует;
- б) обладают особенностью «подстраиваться» под конкурентов;
- в) не способны осуществлять культурный обмен с другими организациями;
- г) способны осуществлять культурный обмен с другими организациями.

Коммуникативное поведение в организации

1. *Основными элементами процесса коммуникации не выступает:*

- 1) отправитель;
- 2) сообщение;
- 3) получатель;
- 4) каналы передачи информации;
- 5) кодирование.

2. *Какое из приведенных ниже утверждений верно:*

- 1) коммуникация состоялась, если коммуникатор отправил сообщение;
- 2) коммуникация состоялась, если получатель получил, понял и принял сообщение;
- 3) коммуникация состоялась, если получатель декодировал сообщение;
- 4) коммуникация состоялась, если отправитель передал сообщение?

3. *Что делает процесс коммуникации двусторонним:*

- 1) наличие получателя;
- 2) полученное сообщение;
- 3) декодирование сообщения;
- 4) обратная связь;
- 5) передача сообщения.

4. *Важнейшими характеристиками обратной связи являются:*

- 1) направленность на помощь работнику;
- 2) понятность;
- 3) своевременность;
- 4) полезность;
- 5) достоверность;

- 6) все ответы правильные;
 - 7) правильные ответы 1, 3, 5;
 - 8) правильные ответы 1, 2, 4.
5. Если руководители подразделений обеспечивают регулярную обратную связь с подчиненными и прислушиваются к их мнению, то это может привести к тому, что:
- 1) подчиненные «погрязнут» в обсуждении заданий и затянут их выполнение;
 - 2) подчиненные будут работать производительно, но не будут удовлетворены работой;
 - 3) подчиненные будут удовлетворены работой, но будут работать «спустя рукава»;
 - 4) подчиненные будут удовлетворены работой и повысят производительность труда и качество выполнения заданий;
 - 5) руководитель в конечном счете пойдет на поводу у подчиненных.
6. Подчиненный утаил информацию, боясь рассердить руководителя. Это пример того, что зависимые сотрудники:
- 1) хотят произвести хорошее впечатление на руководителя;
 - 2) работают более производительно;
 - 3) озабочены в основном тем, чтобы угодить своему руководителю, и не думают об улучшении работы подразделения;
 - 4) рвутся в руководители сами, чтобы стать независимыми и обезопасить себя;
 - 5) в конечном итоге «подсидят» руководителя и займут его место;
 - 6) правильные ответы 1,3;
 - 7) правильные ответы 2,4;
 - 9) правильные ответы 4,5;
 - 10) все ответы правильные.
7. Критериями классификации коммуникаций выступают:
- 1) каналы общения;
 - 2) мотивы коммуникации;
 - 3) средства коммуникации;
 - 4) реальность осуществления коммуникаций;
 - 5) пространственное расположение каналов;
 - 6) тип коммуникационной сети;
 - 7) правильные ответы 1, 3, 5;
 - 8) правильные ответы 2, 4, 5;
 - 9) все ответы правильные.
8. Вербальные коммуникации осуществляются с помощью:
- 1) жестов;
 - 2) определенного темпа речи;
 - 3) установления определенной дистанции между общающимися;
 - 4) устной речи;
 - 5) похлопываний по плечу;
 - 6) информационных технологий.
9. Невербальными средствами общения являются:
- 1) рукопожатие;
 - 2) походка;
 - 3) телефон;
 - 4) взгляд;
 - 5) электронная почта;
 - 6) правильные ответы 1, 2, 4;
 - 7) правильные ответы 3, 4, 5;
 - 8) все ответы правильные.
10. Кинесическими средствами невербального общения выступают:
- 1) устная речь;
 - 2) мимика;

- 3) рукопожатие;
- 4) поза;
- 5) покашливание;
- 6) правильные ответы 2,4;
- 7) правильные ответы 1,3;
- 8) правильные ответы 4,5;
- 9) все ответы правильные.

11. Какой из видов коммуникаций называется «виноградной лозой»:

- 1) формальные коммуникации;
- 2) неформальные коммуникации;
- 3) вертикальные коммуникации;
- 4) диагональные коммуникации;
- 5) коммуникации, осуществляемые с помощью технических средств и информационных технологий?

12. Решение может быть принято раньше, чем выслушаны все члены группы. Это может привести к:

- 1) незаинтересованности членов группы в выполнении принятого решения;
- 2) поддержке членами группы мнения руководителя;
- 3) скрытому «саботажу» в процессе выполнения решения;
- 4) экономии времени;
- 5) повышению сплоченности группы;
- 6) правильные ответы 1, 3, 4;
- 7) правильные ответы 2, 3, 5;
- 8) все ответы правильные.

13. Для решения простых проблем в группе могут быть использованы следующие типы коммуникационных сетей:

- 1) «вертушка»;
- 2) «шпора»;
- 3) «цепочка»;
- 4) «игрек»;
- 5) «всеканальная»;
- 6) правильные ответы 2, 3, 4;
- 7) правильные ответы 1, 3, 5;
- 8) все ответы правильные.

14. Определите, в какой из коммуникационных сетей формальное лидерство разделено или полностью отсутствует:

- 1) «колесо»;
- 2) «игрек»;
- 3) «всеканальная»;
- 4) «вертушка»;
- 5) «круг».

15. Для совместного решения сложных проблем всеми членами группы может быть использована коммуникационная сеть:

- 1) «цепочка»;
- 2) «всеканальная»;
- 3) «шпора»;
- 4) «круг»;
- 5) «колесо».

15. Укажите, в каких коммуникационных сетях трудно организовать неформальный канал общения:

- 1) «колесо»;
- 2) «вертушка»;

- 3) «шпора»;
- 4) «круг»;
- 5) «игрек»;
- 6) правильные ответы 2, 4, 5;
- 7) правильные ответы 1, 3, 5;
- 8) все ответы правильные.

Организационное поведение в международном бизнесе

1. Национальная деловая культура и организационная культура соотносятся между собой следующим образом:

- а) организационная культура является частью национальной деловой культуры;
- б) национальная деловая культура отражает особенности организационной культуры компаний;
- в) национальная деловая культура оказывает сильное влияние на организационную культуру;
- г) национальная деловая культура оказывает влияние только на деловую культуру организации;
- д) национальная деловая культура оказывает влияние на организационную культуру, если руководитель компании является представителем данной национальности.

2. Выберите правильный ответ, характеризующий один из наиболее важных параметров межкультурных сравнений «избегание неопределенности»:

- а) культура конкретных истин отличается высокой степенью избегания неопределенности;
- б) для культуры с высокой степенью избегания неопределенности характерно то, что люди более склонны полагаться на мнение специалистов и экспертов, чем на здравый смысл;
- в) в культурах с низкой степенью избегания неопределенности обществу присущи напряженность, пессимистические ожидания, беспокойство;
- г) в культурах с высокой степенью избегания неопределенности достижения, карьера и материальное благополучие являются основными показателями успеха;
- д) в зависимости от степени избегания неопределенности выделяют моноактивные и полиактивные культуры.

3. Индивидуализм как характерная черта национальной культуры означает:

- а) воспитание в духе «я», уважение к личному мнению, отношения между руководителем и подчиненным основаны на принципах морали;
- б) обязательства по отношению к себе, постоянное обучение, мнение семьи важнее личного;
- в) воспитание в духе «мы», отношения ценятся выше цели, законы универсальны для всех;
- г) цель выше личных отношений, законы универсальны для всех, постоянное обучение;
- д) обязательства по отношению к семье, истина конкретна, уважение к общей позиции.

4. Организационная культура типа «Управляемая ракета»:

- а) в наибольшей степени ориентирована на развитие личности;
- б) отличается высокой степенью иерархичности и централизации управления;
- в) отличается высокой степенью формализации управления;
- г) ориентирована на достижение конкретной цели;
- д) отличается развитыми горизонтальными связями, использованием матричных структур, формированием временных проектных групп и команд;

5. Культурный шок означает:

- а) состояние радостного возбуждения, вызванного новыми впечатлениями и необычными проявлениями другой культуры;
- б) часть процесса адаптации сотрудников компаний при работе в другой стране;
- в) реакция на непривычные условия проживания в другой стране;

- г) ощущение растерянности, тревоги, беспомощности, вызванное непониманием системы ценностей чужой культуры;
- д) легкая форма психического расстройства, вызванного необычными проявлениями чужой культуры

б. Этноцентризм - это:

- а) особенность восприятия;
- б) оценка ситуации в другой стране исключительно на основе собственных представлений, без учета различий между культурами;
- в) убеждение, что культурные ценности и обычаи своей страны превосходят все другие;
- г) отторжение незнакомых и непривычных проявлений чужой культуры;
- д) устойчивая, упрощенная оценка явлений.

7. Выберите определение, наиболее полно раскрывающее сущность понятия «культурная эмпатия»:

- а) межкультурная восприимчивость персонала многонациональной компании;
- б) разнообразие культур среди сотрудников многонациональной компании;
- в) взаимопроникновение различных культур в многонациональной компании;
- г) знание культурных различий, их высокая оценка и использование для достижения целей организации;
- д) культурная адаптация сотрудников компании к условиям чужой страны.

8. Какие характеристики различий между лидерами и менеджерами, на Ваш взгляд, являются правильными?

- а) лидеры терпимо относятся к хаосу и отсутствию структуры и готовы держать ответ в ситуациях неопределенности;
- б) менеджеры терпимо относятся к хаосу и отсутствию структуры и готовы держать ответ в ситуациях неопределенности;
- в) лидеры добиваются порядка и контроля и стремятся избавиться от проблемы еще до того, как поняли ее смысл;
- г) менеджеры добиваются порядка и контроля и стремятся избавиться от проблемы еще до того, как поняли ее смысл;
- д) менеджеры и лидеры являются взаимозаменяемыми понятиями.

Критерии оценивания тестовых заданий:

с помощью коэффициента усвоения $K = A:P$, где A – число правильных ответов в тесте, P – общее число ответов

Шкала оценивания:

- 90-100% – «5»,
- 75-89% – «4»,
- 60-74% – «3»,
- менее 60% – «2».

Примерная тематика рефератов по дисциплине

1. Модели организационного поведения.
2. Развитие теорий организационного поведения на современном этапе.
3. Предпосылки возникновения организационного поведения.
4. Школа научного менеджмента (1885-1920).
5. Классическая школа управления (1920-1950).
6. Производственная психология и школа человеческих отношений (1930-1950).
7. Школа поведенческих наук (1950 г. - по настоящее время).
8. Развитие теории организации и подходов к управлению во второй половине XX в.
9. Наука управления и количественный подход.
10. Организация как открытая система.
11. Японский тип менеджмента.

12. «Тихая управленческая революция».
13. Модели развития организации: популяционно-экологическая, ресурсная, ситуативно-рациональная, модель деловых издержек, институциональная.
14. Индивидуальное поведение и личность. Факторы, влияющие на индивидуальное поведение.
15. Теории личности. Личностные факторы по Кэттелу и Клайну, гуманистический подход. Психодинамическая теория личности. Теория личности Юнга. Индикаторы типа личности Майерс-Бриггс.
16. Восприятие и установки личности.
17. Роль и значение мотивации в управлении организацией.
18. Основные понятия, содержание и практическая реализация современных теорий мотивации.
19. Оценка уровня мотивации сотрудников (А. Хайэм).
20. Мотивационный профиль (Ш. Ричи, П. Мартин)
21. Сущность и виды карьеры.
22. Управление карьерой.
23. Система служебно-профессионального продвижения.
24. Работа с кадровым резервом.
25. Современные оценки феномена лидерства.
26. Менеджер и лидер.
27. Обучение лидеров.
28. Психология влияния и власти.
29. Выдвижение лидера как процесс групповой динамики.
30. Механизмы взаимоотношения лидера с группой.
31. Заменители лидерства.
32. Изменение организационной культуры как объективный и закономерный процесс.
33. Факторы, определяющие эволюцию организационной культуры.
34. Основные этапы и модели формирования организационной культуры.
35. Особенности изменения организационной культуры на различных стадиях жизни предприятия.
36. Изменение организационной культуры в будущем.
37. Средства вербального общения.
38. Средства невербального общения.
39. Проксемические средства невербального общения.
40. Проксемические средства невербального общения.
41. Цели и виды коммуникаций.
42. Межкультурные различия и оценка их влияния на организационную культуру.
43. Особенности организационной культуры российских компаний.
44. Культурный шок и культурная адаптация
45. Модели ценностной ориентации А. Кларксона и Ф. Стродтбека.
46. Сущность модели изучения культурных ценностей Г. Хофстеде.
47. Культурная эмпатия у сотрудников многонациональных компаний.
48. Сущность этноцентризма и его роль в межкультурных коммуникациях.
49. Сущность и этапы организационного проектирования.
50. Методы и стадии проектирования организации.
51. Планирование организационных систем.
52. Элементы проектирования организации.
53. Понятие внешней среды, основные характеристики и параметры измерения внешней среды. Проблема границ организации. Открытые и закрытые организационные системы.
54. Инвайронментальные концепции организации.
55. Альтернативные концепции взаимоотношений организации и внешней среды: адаптация и естественный отбор.
56. Адаптация организации: проблема неопределенности и ресурсная зависимость.

57. Стратегии приспособления организации к внешней среде.
58. Перспектива естественного отбора: понятие организационной популяции, экологической ниши.
59. Выживание организации во внешней среде.
60. Модели организационного поведения.
61. Развитие теорий организационного поведения на современном этапе.
62. Предпосылки возникновения организационного поведения.
63. Школа научного менеджмента (1885-1920).
64. Классическая школа управления (1920-1950).
65. Производственная психология и школа человеческих отношений (1930-1950).
66. Школа поведенческих наук (1950 г. - по настоящее время).
67. Развитие теории организации и подходов к управлению во второй половине XX в.
68. Наука управления и количественный подход.
69. Организация как открытая система.
70. Японский тип менеджмента.
71. «Тихая управленческая революция».
72. Модели развития организации: популяционно-экологическая, ресурсная, ситуативно-рациональная, модель деловых издержек, институциональная.
73. Индивидуальное поведение и личность. Факторы, влияющие на индивидуальное поведение.
74. Теории личности. Личностные факторы по Кэттелу и Клайну, гуманистический подход. Психодинамическая теория личности. Теория личности Юнга. Индикаторы типа личности Майерс-Бриггс.
75. Восприятие и установки личности.
76. Роль и значение мотивации в управлении организацией.
77. Основные понятия, содержание и практическая реализация современных теорий мотивации.
78. Оценка уровня мотивации сотрудников (А. Хайэм).
79. Мотивационный профиль (Ш. Ричи, П. Мартин)
80. Сущность и виды карьеры.
81. Управление карьерой.
82. Система служебно-профессионального продвижения.
83. Работа с кадровым резервом.
84. Современные оценки феномена лидерства.
85. Менеджер и лидер.
86. Обучение лидеров.
87. Психология влияния и власти.
88. Выдвижение лидера как процесс групповой динамики.
89. Механизмы взаимоотношения лидера с группой.
90. Заменители лидерства.
91. Изменение организационной культуры как объективный и закономерный процесс.
92. Факторы, определяющие эволюцию организационной культуры.
93. Основные этапы и модели формирования организационной культуры.
94. Особенности изменения организационной культуры на различных стадиях жизни предприятия.
95. Изменение организационной культуры в будущем.
96. Средства вербального общения.
97. Средства невербального общения.
98. Проксемические средства невербального общения.
99. Проксемические средства невербального общения.
100. Цели и виды коммуникаций.

Показатели и критерии оценки реферата:

Показатели оценки	Критерии оценки	Баллы (max)
1. Новизна реферированного текста	актуальность проблемы и темы; новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; наличие авторской позиции, самостоятельность суждений	20
2. Степень раскрытия сущности проблемы	соответствие плана теме реферата; соответствие содержания теме и плану реферата; полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; обоснованность способов и методов работы с материалом; умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы	30
3. Обоснованность выбора источников	круг, полнота использования литературных источников по проблеме; привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.)	20
4. Соблюдение требований к оформлению	правильное оформление ссылок на используемую литературу; грамотность и культура изложения; владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; соблюдение требований к объему реферата; культура оформления: выделение абзацев	20
5. Грамотность	отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; литературный стиль.	10

Шкалы оценок:

80 – 100 баллов – оценка «отлично»;

60 – 79 баллов – оценка «хорошо»;

30 – 59 баллов – оценка «удовлетворительно»;

0 – 29 баллов – оценка «неудовлетворительно».

Оценка на экзамене определяется: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

8.3.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности

Процедура оценивания знаний, умений, владений по дисциплине включает учет успешности по всем видам заявленных оценочных средств.

Тесты по разделам проводятся на практических занятиях и включают вопросы по предыдущему разделу. Проводится письменно. Преподаватель доследующего занятия проверяет ответы на тестовые задания и на ближайшем семинарском занятии объявляет результат.

Темы докладов-презентаций распределяются на первом занятии, готовые доклады сообщаются в соответствующие сроки, в соответствии с технологической картой БРС.

Устный опрос проводится на каждом семинарском занятии и затрагивает как тематику прошедшего занятия, так и лекционный материал. Применяется групповое оценивание ответа или оценивание преподавателем.

По окончании освоения дисциплины проводится промежуточная аттестация в виде экзамена, что позволяет оценить совокупность приобретенных в процессе обучения компетенций. При выставлении итоговой оценки применяется балльно-рейтинговая система оценки результатов обучения.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины должно завершиться овладением необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками. Этот результат может быть достигнут только после весьма значительных усилий. При этом важными окажутся не только старание и способности, но и хорошо продуманная организация труда студента. В первую очередь это правильная организация времени.

При изучении дисциплины наименьшие затраты времени обеспечит следующая последовательность действий. Прежде всего, необходимо своевременно, то есть после сдачи экзаменов и зачетов за предшествующий семестр, выяснить, какой объем информации следует усвоить, какие умения приобрести для успешного освоения дисциплины, какие задания выполнить для того, чтобы получить достойную оценку.

Сведения об этом, т. е. списки литературы, темы практических занятий и вопросы к ним, а также другие необходимые материалы имеются в разработанном учебно-методическом комплексе.

Регулярное посещение лекций и практических занятий не только способствует успешному овладению профессиональными знаниями, но и помогает наилучшим образом организовать время, т.к. все виды занятий распределены в семестре планомерно, с учетом необходимых временных затрат.

Важнейшей частью работы студента является изучение существующей практики. Учебник, при всей его важности для процесса изучения дисциплины, как правило, содержит лишь минимум необходимых теоретических сведений. Университетское образование предполагает более глубокое знание предмета. Кроме того, оно предполагает не только усвоение информации, но и формирование навыков исследовательской работы.

В процессе освоения курса при подготовке к занятиям рекомендуется не только использовать предложенную в программном блоке литературу, но и материалы периодических изданий, информацию Internet-ресурсов, баз данных, электронных библиотек.

Работу по конспектированию следует выполнять, предварительно изучив планы практических занятий. В этом случае ничего не будет упущено и студенту не придется конспектировать источник повторно, тратя на это драгоценное время. Правильная органи-

зация работы, чему должны способствовать данные выше рекомендации, позволит студенту своевременно выполнить все задания, получить достойную оценку и избежать, таким образом, необходимости тратить время на переподготовку и передачу предмета.

При освоении дисциплины необходимо пользоваться материалами конспекта лекций, основной, дополнительной и справочной литературой. Любую тему необходимо изучать в следующей последовательности:

1. Изучить материал лекционного конспекта и соответствующих разделов учебников.
2. Отобрать материал по дополнительным литературным источникам и справочной литературе и изучить его.
3. Составить краткий конспект ответов на поставленные вопросы
 - написать план ответа или краткий конспект, выделить в нем главное и четко структурировать текст;
 - проработать устный или письменный ответ.

В ходе подготовки к занятиям рекомендуется составлять планы – конспекты ответов, формулировать сложные вопросы для коллективного обсуждения, составлять блок-схемы и рисунки, являющиеся опорными конспектами при ответе на вопрос. Основой изучения любой дисциплины является освоение ее понятийного аппарата. Простое заучивание терминов часто расценивается как бесполезная трата времени, а также снижает мотивацию изучения курса. Поэтому для освоения терминологии рекомендуется использовать такие формы работы как составление и решение кроссвордов и логических задач.

Для контроля процесса усвоения знаний используется текущий и итоговый контроль. Текущий контроль осуществляется как в ходе традиционных форм – опроса, контрольных работ, подготовки рефератов по темам практических занятий, так и с помощью тестирования, подготовки деловых игр и решения кейсов. По результатам текущего контроля производится аттестация, допуск к зачету. Итоговый контроль осуществляется в форме итогового тестирования в электронной форме или письменного опроса.

9.1 Рекомендации по работе с учебной и научной литературой

Самостоятельная работа предполагает тщательное освоение студентами учебной и научной литературы по изучаемым темам дисциплины.

При самостоятельном изучении основной рекомендованной литературы студентам необходимо обратить главное внимание на узловые положения, излагаемые в изучаемом тексте. Для этого необходимо внимательно ознакомиться с содержанием соответствующего блока информации, структурировать его и выделить в нем центральное звено. Обычно это бывает ключевое определение или совокупность существенных характеристик рассматриваемого объекта. Для того, чтобы убедиться насколько глубоко усвоено содержание темы, в конце соответствующих глав и параграфов учебных пособий обычно дается перечень контрольных вопросов, на которые студент должен уметь дать четкие и конкретные ответы.

Работа с дополнительной литературой предполагает умение студентов выделять в ней необходимый аспект изучаемой темы (то, что в данном труде относится непосредственно к изучаемой теме). Это важно в связи с тем, что к дополнительной литературе может быть отнесен широкий спектр текстов (учебных, научных, художественных, публицистических и т.д), в которых исследуемый вопрос рассматривается либо частично, либо с какой-то одной точки зрения, порой нетрадиционной. В своей совокупности изучение таких подходов существенно обогащает научный кругозор студентов. В данном контексте следует учесть, что дополнительную литературу целесообразно прорабатывать, во-первых, на базе уже освоенной основной литературы, и, во-вторых, изучать комплексно, всесторонне, не абсолютизируя чью-либо субъективную точку зрения.

Обязательный элемент самостоятельной работы студентов с правовыми источниками и литературой - ведение необходимых записей. Основными общепринятыми формами записей являются конспект, выписки, тезисы, аннотации, резюме, план.

Конспект - это краткое письменное изложение содержания правового источника,

статьи, доклада, лекции, включающее в сжатой форме основные положения и их обоснование.

Выписки - это краткие записи в форме цитат (дословное воспроизведение отрывков источника, произведения, статьи, содержащих существенные положения, мысли автора), либо лаконичное, близкое к тексту изложение основного содержания.

Тезисы - это сжатое изложение ключевых идей прочитанного источника или произведения.

Аннотации, резюме - это соответственно предельно краткое обобщающее изложение содержания текста, критическая оценка прочитанного документа или произведения.

В целях структурирования содержания изучаемой работы целесообразно составлять ее план, который должен раскрывать логику построения текста, а также способствовать лучшей ориентации студента в содержании изучаемой работы.

9.2 Методические указания студентам по написанию рефератов

1. Написание рефератов является одной из форм обучения студентов, направленных на организацию и повышение уровня самостоятельной работы студентов, а также усиление контроля за такой работой.

Целью написания рефератов является привитие студентам навыков самостоятельной работы с различными источниками, чтобы на основе их анализа и обобщения студенты могли делать собственные выводы, обосновывая их соответствующим образом.

В отличие от теоретических семинаров, при проведении которых студент приобретает, в частности, навыки высказывания своих суждений, изложения мнений других авторов в устной форме, написание рефератов даст ему навыки лучше делать то же самое, но уже в письменной форме, грамотным языком и в хорошем стиле.

2. Представляется, что в зависимости от содержания и назначения в учебном процессе рефераты можно подразделить на две основные группы (типы):

- научно-проблемные рефераты;
- обзорно-информационные рефераты.

Научно-проблемный реферат. При написании такого реферата студент должен изучить и кратко изложить имеющиеся в литературе суждения по определенному спорному в теории вопросу и выработать собственную точку зрения с соответствующим ее обоснованием. В зависимости от изучаемой темы, состава и уровня подготовки студентов тема реферата может быть одной для всех студентов или таких тем может быть несколько, и они распределяются между студентами учебной группы. На основе написанных рефератов возможна организация «круглого стола» студентов данной учебной группы. В таких случаях может быть поставлен доклад студента, реферат которого преподавателем признан лучшим, с последующим обсуждением проблемы всей группой студентов.

Обзорно-информационный реферат. Разновидностями такого реферата могут быть:

1) краткое изложение основных положений той или иной книги монографии, другого издания (или их частей: разделов, глав и т.д.), как правило, только что опубликованных, содержащих материалы, относящиеся к изучаемой теме (разделу) курса технологии поиска работы. По рефератам, содержание которых может представлять познавательный интерес для других студентов, целесообразно заслушивать в учебных группах сообщения их авторов (15-20 минут);

2) подбор и краткое изложение содержания статей по определенной проблеме или вопросу, опубликованных в периодической печати. Темы рефератов определяются преподавателем, ведущим занятия в студенческой группе. Объем реферата должен быть в пределах 15-20 страниц, через 1,5 интервал.

9.3 Методические рекомендации студентам по подготовке докладов

Перед написанием доклада студенту необходимо вникнуть в сущность проблемы, которую ему предстоит освещать. Для этого студенту нужно иметь развернутый перечень литературы, посвященной анализу рассматриваемого вопроса. Перечень должен содер-

жать различные источники по теме: учебники, учебные пособия, научные исследования, статьи и т.д.

Уже сам процесс обобщения литературы по теме требует серьезных творческих усилий, ибо предполагает кропотливую работу с каталогом в библиотеке, знакомство с дополнительной учебной литературой, усвоение тематики статей, публикуемых в периодических изданиях. Методическую помощь по составлению структуры доклада, списка литературы студенту целесообразно получить у преподавателя.

Важный предварительный этап работы над докладом - это составление его плана. План должен предусматривать вводную часть, перечень основных вопросов и заключительную часть. Во вводной части необходимо обосновать актуальность темы, обозначить целевую установку доклада, дать обзор информационных источников, которые использует автор в своем докладе.

В основной части доклада должна присутствовать логически стройная, исчерпывающая аргументация по обоснованию тех тезисов, которые автор выдвигает в качестве главной идеи доклада. Это могут быть 2-3 положения, сформулированные в форме утверждения по поводу рассматриваемой проблемы. Каждому положению целесообразно посвятить отдельный вопрос (раздел) доклада. Аргументация, выдвигаемая автором, должна иметь научный характер. Это значит, что студенту следует работать лишь с той информацией, которая имеет объективный характер и возможность проверки.

Такую информацию необходимо тщательно систематизировать и выявить в ней главное, сущностное, а уже на этой основе строить рациональную, логически непротиворечивую цепь аргументов, доказывающих истинность выдвигаемых докладчиком тезисов. Заключительная часть доклада должна содержать обоснованные выводы, которые вытекают из рассмотренных докладчиком положений.

9.4 Методические рекомендации студентам по подготовке презентаций

Проведение презентаций предусмотрено для дополнительного контроля, для расширения представлений о предмете.

Проведение презентаций в качестве самостоятельной работы студентов направлено на формирование навыков самостоятельной работы с дополнительными источниками информации. В процессе внеаудиторной работы обучающийся в большей степени сталкивается с различными сторонами реальности, что способствует развитию у обучающихся новых навыков и умений. В первую очередь тех умений, которые относятся к организации собственной работы. Это – планирование своей деятельности, реалистичное восприятие своих возможностей, умение работать с информацией.

Мультимедийные презентации – это сочетание самых разнообразных средств представления информации, объединенных в единую структуру. Чередование или комбинирование текста, графики, видео и звукового ряда позволяют донести информацию в максимально наглядной и легко воспринимаемой форме, акцентировать внимание на значимых моментах излагаемой информации, создавать наглядные эффектные образы в виде схем, диаграмм, графических композиций и т. п.

Процесс презентации состоит из отдельных этапов.

1. Подготовка и согласование с преподавателем текста доклада
2. Разработка структуры презентации
3. Создание презентации в Power Point
4. Согласование презентации и репетиция доклада.

На первом этапе производится подготовка и согласование с преподавателем текста доклада.

На втором этапе производится разработка структуры компьютерной презентации. Студент составляет варианты сценария представления результатов собственной деятельности и выбирает наиболее подходящий.

На третьем этапе он создает выбранный вариант презентации в Power Point.

На четвертом этапе производится согласование презентации и репетиция доклада.

Цель доклада – помочь студенту донести замысел презентации до слушателей, а слушателям понять представленный материал. После выступления докладчик отвечает на вопросы слушателей, возникшие после презентации.

После проведения всех четырех этапов выставляется итоговая оценка.

Требования к формированию компьютерной презентации.

Компьютерная презентация должна содержать начальный и конечный слайды.

Структура компьютерной презентации должна включать оглавление, основную и резюмирующую части.

Каждый слайд должен быть логически связан с предыдущим и последующим.

Слайды должны содержать минимум текста (на каждом не более 10 строк).

Необходимо использовать графический материал (включая картинки), сопровождающий текст (это позволит разнообразить представляемый материал и обогатить доклад выступающего студента).

Компьютерная презентация может сопровождаться анимацией, что позволит повысить эффект от представления доклада (но акцент только на анимацию недопустим, т.к. злоупотребление им на слайдах может привести к потере зрительного и смыслового контакта со слушателями).

Время выступления должно быть соотнесено с количеством слайдов из расчета, что компьютерная презентация, включающая 10-15 слайдов, требует для выступления около 7-10 минут.

Подготовленные для представления доклады должны отвечать требованиям: цель доклада должна быть сформулирована в начале выступления; выступающий должен хорошо знать материал по теме своего выступления, быстро и свободно ориентироваться в нем; недопустимо читать текст со слайдов или повторять наизусть то, что показано на слайде; речь докладчика должна быть четкой, умеренного темпа; докладчику во время выступления разрешается держать в руках листок с тезисами своего выступления, в который он имеет право заглядывать; докладчик должен иметь зрительный контакт с аудиторией; после выступления докладчик должен оперативно и по существу отвечать на все вопросы аудитории (если вопрос задан не по теме, то преподаватель должен снять его).

Состав и качество применяемых для нужд компьютерной презентации средств автоматизации должны соответствовать требованиям специально оснащаемых учебных аудиторий. Это оборудование обязательно должно включать компьютер, переносной экран и проектор.

Оценивание презентации. Оцениванию подвергаются все этапы презентации: собственно компьютерная презентация, т.е. ее содержание и оформление; доклад; ответы на вопросы аудитории.

Критерии оценки выполнения презентации включают содержательную и организационную стороны, речевое оформление. Количество баллов определяется путем соответствия показателей: полное соответствие – 2 балла, частичное соответствие – 1 балл, несоответствие – 0 баллов. Процедура оценивания прекращается, если студент превышает временной лимит презентации.

9.5 Методические рекомендации студентам по решению экономических тестов

Тест определяется как система вопросов определенного содержания, специфической формы. Тест состоит из тестовых заданий и ответов к ним. В задании формулируется вопрос или утверждение, содержащее постановку проблемы, и готовые ответы, которые студент подбирает самостоятельно. Среди ответов правильным обычно бывает только один, неправильных ответов должно быть 2-3. В тексте задания должна быть устранена всякая двусмысленность или неясность формулировок. В основную часть задания следует включать как можно больше слов, оставляя для ответа не более двух-трех наиболее важных, ключевых слов для данной проблемы. Тесты составлены так, что они охватывают все темы учебного курса по дисциплине. Всего студентам предлагается ответить на тесты, которые разбиты по темам изученного материала. Каждый тест включает вопрос и несколь-

ко вариантов ответов. Студенту достаточно выбрать один или несколько вариантов из предложенных ответов.

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Нет необходимости

11. Иные сведения и (или) материалы: (включаются на основании решения кафедры)

Оформление сведений о дополнении и изменении рабочей программы учебной дисциплины

Рабочие программы учебных дисциплин ежегодно обсуждаются, актуализируются на заседаниях ПМК, рассматриваются на заседаниях кафедр и утверждаются проректором по учебной работе, информация об изменениях отражается в листе сведений о дополнении и изменении рабочей программы учебной дисциплины. В случае существенных изменений программа полностью переоформляется. Обновленный электронный вариант программы размещается на сервере университета. Изменения в РПУД могут вноситься в следующих случаях:

- изменение государственных образовательных стандартов или других нормативных документов, в том числе локальных нормативных актов;
- изменение требований работодателей к выпускникам;
- разработка новых методик преподавания и контроля знаний студентов.

Ответственность за актуализацию РПУД несут преподаватели, реализующие дисциплину.

СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ НА 2017/2018 УЧЕБНЫЙ ГОД

[Теория организации и организационное поведение]

дисциплина

[Код и наименование направления подготовки/специальности/профиль]

направление подготовки/специальность

ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПУД)

ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПУД)

УДАЛЕНО (с указанием раздела РПУД)

Реквизиты протокола заседания кафедры	
от _____	№ _____
дата	