МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

АЗОВО-ЧЕРНОМОРСКИЙ ИНЖЕНЕРНЫЙ ИНСТИТУТ – ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» В Г. ЗЕРНОГРАДЕ

Бутенко Александр Федорович
Подписано цифровой подписью: Бутенко Александр Федорович
Дата: 2024.04.18 12:35:41 +03'00'

УТВЕРЖДАЮ
Директор

А.Ф. Бутенко

18 апреля 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплины Б1.В.01 Теория организации

Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль подготовки «Муниципальное управление»

Факультет «Экономика и управление территориями»

Кафедра «Экономика и управление»

Форма обучения очная, очно-заочная

Квалификация выпускника – бакалавр

Зерноград – 2024

При разработке рабочей программы учебной дисциплины в основу положены:

1. ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденный Министерством науки и высшего образования РФ 13 августа 2020 года. Приказ № 1016

2. Учебный план по профилю подготовки «Муниципальное управление» (год начала подготовки 2024) одобрен Ученым советом Азово-Черноморского инженерного института ФГБОУ ВО Донской ГАУ.
Протокол № 7 от 29 февраля 2024 года.

Рабочая программа учебной дисциплины «Теория организации» одобрена на заседании кафедры «Экономика и управление»

Протокол № 8 от 20 марта 2024 года.

Заведующий кафедрой
канд.тех.наук, доцент А.Ф. Рева

Рабочая программа учебной дисциплины «Теория организации» рекомендована к использованию в учебном процессе на заседании методической комиссии по направлениям подготовки 38.03.04 и 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

Протокол № 5 от 29 марта 2024 года.

Председатель методической комиссии
канд.экон.наук, доцент В.Н. Чекарь

Разработчик:
канд.экон.наук, доцент В.Н. Чекарь

СОДЕРЖАНИЕ

с.

1. Вводная часть……. 4
1.1. Цели освоения учебной дисциплины……..... 4
1.2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО……..... 4
1.3Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций…….. 5
2. Основная часть……..... 6
2.1 Объем учебной дисциплины и виды учебной работы……... 6
2.2. Содержание учебной дисциплины ……..... 8
2.2.1.Разделы учебной дисциплины виды учебной деятельности и формы контроля……..…….. 11
2.2.2. Лабораторный практикум……..... 12
2.2.3. Практические занятия…… 13
2.3. Самостоятельная работа студента……..….. 15
3. Образовательные технологии…….……. 16
4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и результатов освоения учебной дисциплины ……..……..…. 17
4.1. Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств……..… 17
4.2. Примерные темы курсовых работ ……...…….…… 19
4.3. Примерные темы рефератов …….…….……... 19
4.4. Тесты текущего контроля…….……. 19
4.5. Варианты контрольных заданий…….……. 32
4.6. Список экзаменационных вопросов…..…… 34
5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины ……. 36
5.1. Основная литература…….…… 36
5.2. Дополнительная литература……..… 36
5.3. Профессиональные базы данных, информационные справочные системы и другие Интернет-ресурсы …….. 38
5.4 Программное обеспечение учебного процесса…….…… 38
5.5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы 39
6. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины……..... 40
7. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины.... 42
Приложение 1 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации
Приложение 2 Лист переутверждения рабочей программы учебной дисциплины

1. ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1.1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели освоения дисциплины: освоение студентами компетенции теории организаций для повышения результативности её деятельности на базе применения законов организации.

Задачи дисциплины.

- Основные методы формирования и организации коллектива, социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
- Основные теории мотивации, лидерства и власти и решения стратегических и оперативных управленческих задач.
- Основы организации групповой работы, теорию процессов групповой динамики, принципы формирования команды, способы аудита человеческих ресурсов, методику диагностики организационной культуры.
- Основные экономические методы для управления государственным и муниципальным имуществом, для принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных) активов.
- Организационную структуру, распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования.

1.2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Учебная дисциплина «Теория организации» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений

Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: математика, информатика, экономическая теория, теория управления, основы управления персоналом, методы принятия управленческих решений

Освоение данной дисциплины необходимо для качественного овладения дисциплинами:
- Экономика государственного и муниципального сектора;
- Основы развития местного хозяйства;
- Планирование и проектирование организаций;
- Управление государственной и муниципальной собственностью;
- Управление проектами.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций

Изучение дисциплины направлено на формирование профессиональных компетенций (установленных самостоятельно), необходимых для решения задач профессиональной деятельности и обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции	**Содержание компетенции**	**Планируемые результаты обучения**	
		Код и наименование индикатора достижения компетенции	**Формируемые знания, умения и навыки**
1	2	3	4
ПК-5	Способен проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования	ПК-5.1 Демонстрирует знания основ проектирования организационной структуры, приемов распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования	Знать: основы проектирования организационной структуры, приемов распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования и рационального использования Уметь: различать типы структур муниципального управления; определять полномочия различных органов государственной власти РФ в области местного самоуправления Владеть: методами проектирования организационных структур, распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования по уровням государственной и муниципальной власти
		ПК-5.2 Способен различать типы структур муниципального управления; полномочия различных органов государственной власти РФ в области местного самоуправления	
		ПК-5.3 Демонстрирует навыки применения методов проектирования организационных структур, распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования по уровням государственной и муниципальной власти	

2. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

2.1. ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Очная форма обучения

Вид работы		**Всего часов/зач. единиц**	**5 семестр**
Аудиторные занятия (всего)		**64**	**64**
В том числе:			
Лекции (Л)		32	32
Практические занятия (ПЗ)		32	32
Лабораторные работы			
Самостоятельная работа студента (СРС) (всего)		**89**	**89**
в том числе			
Реферат		24	24
Самоподготовка: проработка конспектов лекций, материала учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям		65	65
СРС в период промежуточной аттестации		**27**	**27**
Вид промежуточной аттестации	Зачет (З) Зачет с оценкой (ЗО)		
	Экзамен (Э)	**Э**	**Э**
ИТОГО: **Общая трудоемкость**	часов	**180**	**180**
	зач. единиц	**5**	**5**

Очно-заочная форма обучения

Вид работы		Всего часов/зач. единиц	5 семестр
Аудиторные занятия (всего)		**26**	**26**
В том числе:			
Лекции (Л)		12	12
Практические занятия (ПЗ)		14	14
Лабораторные работы			
Самостоятельная работа студента (СРС) (всего)		**145**	**145**
в том числе			
Реферат		24	24
Самоподготовка: проработка конспектов лекций, материала учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям		121	121
СРС в период промежуточной аттестации		**9**	**9**
Вид промежуточной аттестации	Зачет (З) Зачет с оценкой (ЗО)		
	Экзамен (Э)	**Э**	**Э**
ИТОГО: **Общая трудоемкость**	часов	**180**	**180**
	зач. единиц	**5**	**5**

2.2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Содержание разделов учебной дисциплины

№ семестра очное (очн.-заочн.)	Наименование раздела	Содержание раздела в дидактических единицах	Коды индикаторов достижения компетенций
5(5)	1. Теория организации	**1.1. Типы, виды и формы организации. Эволюция концепций теории организации.** Общая классификация организации: естественные и искусственные, официальные и неофициальные, формальные и неформальные, унитарные и плюралистические, механистические и органические, бюрократические, интеллектуальные (самообучающиеся). Развитие взглядов на теорию организации. Классическая и неоклассическая концепции. Социотехническая и институциональная модели организации. Политическая модель организации. Эволюционно-экологическая модель организации. Ситуационная и системная концепции организации. Теория Глассиер. Теория группировки Томпсона.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
		1.2. Теория систем и системный анализ организации Развитие системных представлений о сложных системах. Системный подход, признаки и характеристики системы, и их классы. Системный анализ организации. Базовые концепции системного анализа организации. Особенности задач системного анализа организации. Типовые постановки задач, процедуры системного анализа организации. Анализ структуры, механизмов функционирования, формирование системообразующего фактора. Построение моделей организационных систем. Понятие о построении моделей организации.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
		1.3. Организационный процесс и законы организации Понятие и разновидности организационного процесса. Соединительные и разъединительные организационные процессы. Регулирующие организационные процессы. Процессы организационного взаимодействия самостоятельных подсистем и их элементов. Понятие об организационных закономерностях и законах. Основополагающие и другие законы организации.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
		1.4. Структуры организации и управления. Общие сведения о структуре организации. Разновидности структур: функциональная, дивизиональная, проектная, программно-целевая, матричная, фрагментарная. Модель общей структуры Г. Минцберга. Типы структур. Структуры вертикальной и горизонтальный интеграции организации. Система управления организацией. Организационная и коммуникационная структуры управления. Факторы, влияющие на организационную структуру управления.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3

1	2	3	4
5(5)	2. Практика организации	**2.1. Развитие исследований организационного поведения** Основные сведения об организационном поведении. Теория и практика организационного поведения. Организационные коммуникации. Взаимосвязь руководства и лидерства в организациях. Теории организационного поведения личности. Групповая динамика и мотивация персонала организации.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
		2.2. Специфика организационного поведения Организационные полномочия. Организационная культура. Корпоративная культура. Организационное развитие. Специфика организационного поведения. Правомерность использования термина «поведение организации»	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
		2.3 Организационные преобразования в условиях модернизации экономики Методы исследования организационного поведения в условиях модернизации экономики России. Этапы организационных преобразований. Объекты организационных преобразований. Причины сопротивления организационным преобразованиям. Организационный анализ и организационное проектирование преобразований. Формирование организационных структур. Проектирование преобразования разделения и организации труда	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3

2.2.1. Разделы учебной дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы контроля

Очная форма обучения

№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости (*по неделям семестра)*
		Л	**ЛР**	**ПЗ**	**СРС**	**всего**	
5	1. Теория организации	16	-	16	45	77	УО-1, ПР-4
5	2. Практика организации	16	-	16	44	76	УО-1, ПР-1, ПР-4, ТС-2
5	Промежуточная аттестация (экзамен)	-	-	-	-	**27**	УО-4
	ИТОГО:	**32**	**-**	**32**	**89**	**180**	

Очно-заочная форма обучения

№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости (*по неделям семестра)*
		Л	**ЛР**	**ПЗ**	**СРС**	**всего**	
5	1. Теория организации	6	-	8	72	86	УО-1, ПР-4
5	2. Практика организации	6	-	6	73	85	УО-1, ПР-1, ПР-4, ТС-2
5	Промежуточная аттестация (экзамен)	-	-	-	-	**9**	УО-4
	ИТОГО:	**12**	**-**	**14**	**145**	**180**	

Примечание:

УО-1 – устный опрос (собеседование); ПР-1 –письменная работа (тесты); ПР-2 – письменная работа (контрольная работа); ПР-4 – письменная работа (реферат); УО-4 –экзамен.

2.2.2. Практические занятия

Очная форма обучения

№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Наименование семинарских занятий	Всего часов
5	1. Теория организации	**Практическое занятие № 1. Основные понятия и эволюция теории организации.** Изложение классификаций организации: естественные и искусственные, официальные и неофициальные, формальные и неформальные, унитарные и плюралистические, механистические и органические, бюрократические, интеллектуальные (самообучающиеся).	6
5		**Практическое занятие № 2. Основные концепции теории организации.** Классическая и неоклассическая концепции. Социотехническая и институциональная, политическая модель организации, эволюционно-экологическая, ситуационная и системная концепции организации. Изложение теории группировки Томпсона понятия о теории Глассиер.	4
5		**Практическое занятие № 3. Сущность и принципы построения организационных и управленческих структур.** Общие сведения о структуре организации. Разновидности структур: функциональная, дивизиональная, проектная, программно-целевая, матричная, фрагментарная. Модель общей структуры Г. Минцберга. Типы структур. Структуры вертикальной и горизонтальный интеграции организации. Система управления организацией. Организационная и коммуникационная структуры управления. Факторы, влияющие на организационную структуру управления.	6
5	2. Практика организации	**Практическое занятие № 4. Основные сведения об организационном поведении.** Теория и практика организационного поведения. Организационные коммуникации. Взаимосвязь руководства и лидерства в организациях.	6
5		**Практическое занятие № 5. Теории организационного поведения личности.** Групповая динамика и мотивация персонала организации. Основные теории мотивации и модель поведения работника.	6
5		**Практическое занятие № 6. Особенности организационного поведения.** Организационные полномочия. Организационная культура. Корпоративная культура. Организационное развитие. Специфика организационного поведения. Правомерность использования термина «поведение организации».	4
	Итого		**32**

Очно-заочная форма обучения

№ се-местра	Наименование раздела учебной дисциплины	Наименование семинарских занятий	Всего часов
1	2	3	4
5	1. Теория организации	Семинарское занятие №1. Эволюция и основные концепции теории организации. Изложение в форме эссе классификаций организации: естественные и искусственные, официальные и неофициальные, формальные и неформальные, унитарные и плюралистические, механистические и органические, бюрократические, интеллектуальные (самообучающиеся). Основные концепции теории организации. Классическая и неоклассическая концепции. Социотехническая и институциональная, политическая модель организации, эволюционно-экологическая, ситуационная и системная концепции организации. Изложение теории группировки Томпсона понятия о теории Глассиер.	4
5		Семинарское занятие № 2. Сущность и принципы построения организационных и управленческих структур. Общие сведения о структуре организации. Разновидности структур: функциональная, дивизиональная, проектная, программно-целевая, матричная, фрагментарная. Модель общей структуры Г. Минцберга. Типы структур. Структуры вертикальной и горизонтальный интеграции организации. Система управления организацией. Организационная и коммуникационная структуры управления. Факторы, влияющие на организационную структуру управления.	4
5	2. Практика организации	Семинарское занятие № 3. Основные сведения об организационном поведении. Теория и практика организационного поведения. Организационные коммуникации. Взаимосвязь руководства и лидерства в организациях. Теории организационного поведения личности. Групповая динамика и мотивация персонала организации.	4
5		Семинарское занятие №4. Особенности организационного поведения. Организационные полномочия. Организационная культура. Корпоративная культура. Организационное развитие. Специфика организационного поведения. Правомерность использования термина «поведение организации».	2
	Итого		**14**

2.3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА

2.3.1. Виды СРС

Очная форма обучения

№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды СРС	Всего часов
5	1. Теория организации	Проработка материалов лекций.	6
		Подготовка к семинарам	6
		Подготовка эссе	8
		Изучение рекомендованной литературы, научных статей и монографий и поиск информации в интернете на заданных сайтах	6
		Научно-исследовательская работа с результатами: рефераты, доклады	12
		Подготовка к тестированию	6
5	2. Практика организации	Проработка материалов лекций.	6
		Подготовка к семинарам	7
		Подготовка эссе	8
		Изучение рекомендованной литературы, научных статей и монографий и поиск информации в интернете на заданных сайтах	6
		Научно-исследовательская работа с результатами: рефераты, доклады	12
		Подготовка к тестированию	6
ИТОГО часов:			**89**

Очно-заочная форма обучения

№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды СРС	Всего часов
5	1. Теория организации	Проработка материалов лекций.	10
		Подготовка к семинарам	10
		Подготовка эссе	10
		Изучение научных статей и монографий.	10
		Изучение рекомендованной литературы и поиск информации в интернете на заданных сайтах	10
		Научно-исследовательская работа с результатами: рефераты	12
		Подготовка к тестированию	10
5	2. Практика организации	Проработка материалов лекций.	11
		Подготовка к семинарам	10
		Подготовка эссе	10
		Изучение научных статей и монографий.	10
		Изучение рекомендованной литературы и поиск информации в интернете на заданных сайтах	10
		Научно-исследовательская работа с результатами: рефераты	12
		Подготовка к тестированию	10
ИТОГО часов:			**145**

3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Очная форма обучения

№ семестра	Виды учебной работы	Образовательные технологии	Особенности проведения занятий (индивидуальные/ групповые)
2	3	4	5
5	Лекции по темам 1.1-1.4	Лекция проблемного изложения	Групповые
5	Практические занятия №1-2	Разбор ситуаций, тестирование.	Групповые
5	Практическое занятие №3	Доклады рефератов и дискуссии по ним	Индивидуальные/ групповые
5	Лекции по темам 2.1-2.3	Лекция проблемного изложения	Групповые
5	Практические занятия №4-5	Кейс-метод (разбор ситуаций), рефераты и дискуссии по ним	Групповые
5	Практическое занятие №6	Классические дебаты, рефераты и дискуссии по ним	Индивидуальные/ групповые

Занятия в интерактивной форме в объеме:
- лекции –4 часа;
- практические занятия – 4 часа.

Очно-заочная форма обучения

№ семестра	Виды учебной работы	Образовательные технологии	Особенности проведения занятий (индивидуальные/ групповые)
2	3	4	5
5	Лекции по темам 1.1-1.4	Лекция проблемного изложения	Групповые
5	Практическое занятие №1	Разбор ситуаций, тестирование.	Групповые
5	Практическое занятие №2	Доклады рефератов и дискуссии по ним	Индивидуальные/ групповые
5	Лекции по темам 2.1-2.3	Лекция проблемного изложения	Групповые
5	Практическое занятие №3	Кейс-метод (разбор ситуаций), рефераты и дискуссии по ним	Групповые
5	Практическое занятие №4	Классические дебаты, рефераты и дискуссии по ним	Индивидуальные/ групповые

Занятия в интерактивной форме в объеме:
- лекции –2 часа;
- практические занятия – 2 часа.

В исключительных случаях применяется электронное обучение и дистанционные образовательные технологии (ЭО и ДОТ), включая проведение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации. Реализация программы дисциплины с использованием ЭО и ДОТ осуществляется по усмотрению ведущего преподавателя с учетом технических возможностей обучающихся с использованием программных средств, обеспечивающих применение элементов ЭО и ДОТ в Институте, путем синхронного и асинхронного взаимодействия, к которым могут относиться:

- электронная информационно-образовательная среда Института;
- групповая голосовая конференция в мессенджерах (Яндекс.Мессенджер, VK Teams);
- групповой чат в мессенджерах Яндекс.Мессенджер, социальной сети ВКонтакте;

- онлайн видеоконференция в Яндекс.Телемост;
- видеозаписи лекций педагогических работников Института, размещённые на различных видеохостингах (например, на каналах преподавателей) и/или облачных хранилищах (например, Яндекс.Диск).

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. ВИДЫ КОНТРОЛЯ И АТТЕСТАЦИИ, ФОРМЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№ семестра	Виды контроля и аттестации (ВК, Тат, ПрАт*)	Коды индикаторов достижения компетенций	Наименование раздела учебной дисциплины	Оценочные средства		
				Форма	Количество вопросов и заданий	Кол-во независимых вариантов
5(5)	ВК, ТАт	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3	1. Теория организации	УО-1	10	2
				ПР-1	25	2
				ПР-4	1	12
5(5)	ТАт,	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3	2. Практика организации	УО-1	10	-
				ПР-1	25	2
				ПР-2	6	8
				ПР-4	1	14
5(5)	ПрАт	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3	Экзамен	УО-4	30	10

* ВК – входной контроль, Тат – текущая аттестация, ПрАт – промежуточная аттестация

4.2. ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ КУРСОВЫХ РАБОТ

Курсовая работа не предусмотрена

4.3. ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ И ЭССЕ

Модуль 1 (Тат-1)

1) Организация как система.
2) Теория организации и ее место в системе научных знаний; организационный процесс и его результаты.
3) Общие законы организации: синергии.
4) Общие законы организации информированности-упорядоченности.
5) Общие законы организации: самосохранение.
6) Общие законы организации: единство анализа /синтеза.
7) Общие законы организации: закон развития.
8) Общие законы организации: законы композиции и пропорциональности.
9) Специфические законы социальной организации.
10) Законы организации сельскохозяйственного производства;
11) Теории и концепции организации.
12) Типы и виды организации.
13) Социальная организация.
14) Хозяйственные организации: кооперативы,
15) Хозяйственные организации: товарищества.
1) Хозяйственные организации: к(ф)х;
2) Хозяйственные организации: общества с ограниченной ответственностью.
3) Хозяйственные организации: закрытые акционерные общества.
4) Хозяйственные организации: открытые акционерные общества.
5) Государственные и муниципальные организации.
6) Организация, планирование и управление.
7) Специализация и концентрация производства.
8) Организационные структуры и структуры управления организацией,
9) Система управления организацией.
10) Организационное проектирование: внутрихозяйственное планирование;

Модуль 2 (Тат-2)

1) Организационное проектирование: бизнес-планирование
2) Организационное проектирование: планирование себестоимости производства на предприятиях.
3) Организационное проектирование: анализ хозяйственной деятельности;
4) Организационное проектирование: анализ финансово-экономических показателей
5) Организационное проектирование: планирование производства и реализации продукции
6) Организационное проектирование: организация материально-технического снабжения,
7) Организационное проектирование: нормирование труда.
8) Организационное проектирование: оплата труда.
9) Организационное проектирование: организация труда.
10) Организационное проектирование: планирование производственной деятельности сельхозпредприятия.
11) Организационное проектирование: прогнозирование производственной деятельности сельхозпредприятия.

12) Принципы статической организации.
13) Принципы динамической организации.
14) Принципы рационализации.
15) Проектирование организационных систем.
16) Развитие организаторской и организационно-управленческой мысли.
17) Организационная культура.
18) Субъекты организаторской деятельности.
19) Организационные преобразования.

4.4 ТЕСТЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Модуль 1 (Тат-1)
Вариант 1

1. Процессы связные с принятием правленческих решений – это процессы:
а) объективные б) субъективные в) нет верного ответа

2. Автором «тектологии»: теории организации является
а) А.А.Богданов б) М.Мескон в) Б.Мильнер

3. Какие системы изучает теория организации:
а) групповую динамику, власть б) законодательную регламентацию
в) проектирование и динамику организации

4. Кто является автором универсальных принципов управления:
а) А. Богданов б) М. Сперанский в) А. Файоль

5. Однонаправленность действий, происходят в определенной системе, результатом чего является повышением конечного эффекта – это:
а) эмерджентность б) синергизм в) инвариантность

6. Свойство организации как системы, характеризующие её внутреннюю предрасположенность к достижению некоторого предельного состояния, не зависящего от внутренних условий - это:
а) эмерджентность б) эквифинальность в) гомеостазис

7. К подсистемам управления относят:

а) информационное обеспечение б) систему документооборота
в) структуру управления

8. К законам взаимосвязи относят:
а) закон композиции б) закон пропорциональности
в) закон наименьших

9. К структурно-формирующим законам организации относят:
а) закон единства анализа и синтеза б) закон наименьших
в) закон пропорциональности

10. При организации выполнения последовательных цикличных работ используются:

а) кольцевая конфигурация б) ценовая конфигурация
в) децентрализованная кольцевая конфигурация

11. Для какой конфигурации, характерна четкая централизация и отсутствие периферийных связей:
а) цепной б) звездной в) «колесо»

12. В какой конфигурации используется конвергентные и дивергентные соединения:
а) всеканальной б) разомкнутой веерной в) сотовой

13. При стратегическом выборе основным элементом является:
а) сложность среды б) динамизм среды в) тип потребностей

14. Ситуация наиболее благоприятная для руководства организации – это:
а) ситуация с жуткой неопределенностью б) ситуация с умеренной неопределенностью в) ситуация с высокой определенностью
15. Если ситуация требует от руководства и самой организации достаточной гибкости – это:
а) ситуация умеренной неопределенности б) ситуация умеренно высокой неопределенности в) ситуация высокой неопределенности

16. Кто является автором принципа, согласно которому проектирование организации должно соответствовать стратегии, выбранной фирмой:
а) А. Чандлер б) Дж. Гелбрейт в) Ф. Тейлор

17. Кто является автором: «Наука доказала, что административное здание может дать совершенства только к тому времени, когда учреждение приходит в упадок»:
а) А. Чандлер б) С. Паркинсон в) Дж. Гелбрейт

18. Кто является автором понятия «бюрократия»:
а) А. Чандлер б) Ф Тейлор в) М. Вебер

19. Проектирование организации характеризуется использованием формальных правил и процедур – это:
а) органический подход б) механический подход
в) традиционный подход

20. Проектирование организации характеризуется слабым или умеренным использованием формальных правил – это:
а) традиционный подход б) органический подход
в) механический подход

21. Для механического типа организации характерно:
а) широкая специфика в работе б) мало правил и процедур
в) ясность в уровнях иерархии

22. Для органического типа организации характерно:
а) амбициозная ответственность б) объективная система вознаграждения в) работа по правилам

23. Механический тип организации включает в себя:
а) неформальные отношения б) субъективные критерии отбора кадров

в) узкая специализация в работе

24. Органический тип организации включает в себя:
а) четкие правила б) объективную систему возрождения
в) уровни управления различны

25. Уровня механического типа организации включают в себя:
а) сложное окружение б) неопределенность целей и задач
в) признание данной власти

Вариант 2

1 Условия органического типа организации включают в себя:
а) измеряемую работу б) мотивированную оплату труда
в) завоевание авторитета власти

2 К условиям возникновения механического типа организации относят:
а) задачи не имеют четких границ б) работу сложно измерить
в) задачи поддаются делению

3 . К условиям развития органического типа организации относят:
а) простые задачи б) стабильность окружения
в) неопределенность целей

4 Какие структуры управления обеспечивали рост вертикально интегрированных организации:
а) линейные б) функциональные
в) линейно-функциональные

5 Какая схема используется в построении государственного аппарата и общественных организации:
а) линейные б) линейно-функциональные
в) дивизиональная

6 Управление по проекту – это:
а) матричная схема б) дивизиональная схема
в) функциональная схема

7 Какие организации создаются, если выбранная стратегия делает упор на получение высококачественного результата:
а) функциональные б) матричные в) дивизаональные

8 К типам организации по взаимодействию с внешней средой относят:
а) линейно-функциональные б) дивизиональная в) механистический

9 К типам организации по взаимодействию с внешней средой относят:
а) органический б) механистический в) традиционный

10 К типам организации по взаимодействию с человеком относят:
а) дивизиональный б) матричный
в) корпоративный

11 Корпоративная Управление включает в себя:
а) сочетание конкуренции б) открытое объединение людей
в) двойная мораль в поведении

12 Индивидуальная Экономика включает в себя:
а) стандартизацию б) лояльность по отношению к организации
в) право «вето» при принятии решений

13 Индивидуальная Экономика характеризуется:
а) доминирование иерархических влиятельных структур
б) субъект интереса – группа в) здравый смысл в поведении

14 Суверенитет личности характерен для:
а) корпоративной организации б) индивидуалистической организации
в) личной организации

15 Нестандартные и сложные работы, трудноопределяемые и быстроисполняющиеся структуры характерны для:
а) эдхократической организации б) многомерной организации
в) партисипативной организации

16 Если автономная рабочая группа одновременно выполняет несколько задач это характерно для организации:
а) многомерной б) партисипативной в) эдхократической

17 Участие работников во всех уровнях управления характерно для организации:
а) многомерной б) эдхократической в) партисипативной

18 Принятие решений на уровне индивида включает в себя:
а) создание соответствующей среды б) вовлечение всех уровней управления
в) наличие выбора альтернатив

19 Модель предполагает выбор такой альтернативы, которая принесет максимум выгоды для организации – это:
а) политическая б) личностно ограниченной рациональности
в) рациональная

20 Способность оказывать влияние на поведение людей, называется:
а) авторитетом б) лидерство в) властью

21 Способность руководителя влиять на поведение подчиненных в силу своей подготовки – это:
а) экспертная власть б) власть примера в) власть информации

22 В группу, составляющую личную основу власти входят:
а) власть над ресурсамиб) власть связей в) власть информации

23 В группу, составляющую организационную основу власти входят:
а) экспертная власть б) власть примера в) власть принятых

решений

24 Конфликт, возникающий внутри индивида, являющийся конфликтом целей называется:
а) межличностным б) групповым в) внутрилич-ностным

25 Стиль развития конфликта, связанный с отсутствием личной настойчивости называется:
а) сотрудничеством б) разрешение конфликта силой
в) уход из конфликта

Модуль 2 (Тат-2)
Вариант1

1. К стилям разрешения межличностного конфликта относят:
а) ролевой б) линейный в) уход из конфликта

2. Конфликт между уровнями управления в организации – это:
а) ролевой конфликт б) горизонтальный конфликт
в) вертикальный конфликт

3. Конфликт, носящий сознательный или чувственный характер называется:
а) вертикальным б) горизонтальным
в) линейно-функциональным

4. Конфликт целей называется:
а) вертикальный б) ролевые в) горизонтальные

5. К методам управления конфликтом, связанным с использованием руководителя свого положения относят:
а) разделение ресурсов б) автономизацию подразделений
в) распоряжение

6. Что служит основой формирования управленческой культуры:
а) объективная структура б) субъективная структура
в) идеология культуры

7. К проблемам внешней адаптации по Э. Шайну относят:
а) идеологию и религию б) власть в) контроль

8. К проблемам внутренней адаптации по Э. Шайну относят:
а) миссию б) стратегию в) контроль
9. Сколько процессов включает Модель Сатс:
а) 8 б) 7 в) 9

10. Модель Питера - Уотермана характеризует управление:
а) мотивацией б) стратегией в) организационной структурой
11. Связь между культурой и результатам деятельности организации выявлена:
а) Парсонсом б) Питерсом в) Уотерманом

12. Влияние различных групп ценностей на организационную ценность выявил:

а) Р. Квин б) Т Парсонс в) Т. Питерс

13. Степень риска применяемая выбранной стратегией в условиях имеющейся организационной культуры представил:
а) Т Парсонс б) Г. Шварц в) Р. Квин

14. Национальное в организационной культуре изучил и представил модель:
а) Г. Шварц б) Хофстид в) Р. Квин

15. Модель определения влияния национального на организационную культуру, построенную на шести переменных, разработанная:
а) Хофстид б) Лэйн в) Оучи

16. Соединение японской и американской культуры «рождает» эффективный вариант культуры американской деловой организации – это доказал:
а) Лэйн б) Оучи в) Хофстид

17. Автором теории «Z» в управлении является:
а) Г. Лэйн б) Д. Дистефано в) У. Оучи

18. Способности, которыми должен обладать менеджер:
а) инноватор б) способность полагаться на людей
в) профессионализм

19. Способности, которыми должен обладать лидер:
а) принимать решения б) использовать доводы
в) превращать решения в реальность

20. К проблемам внешней адаптации по Э. Шайну относят:
а) идеологию и религию б) власть в) контроль

21. К проблемам внутренней адаптации по Э. Шайну относят:
а) миссию б) стратегию в) контроль

22. Сколько процессов включает Модель Сатс:
а) 8 б) 7 в) 9

23. Изучение трех лидерных стилей проводит:
а) У.Оучи б) Г. Лэйн в) К. Левин

24. «Системы управления 1,2,3 и4» разработал:
а) У. Оучи б) Г. Лэйн в) Р. Лайкерт

25. «Управленческая сетка» была разработана:
а) Блейком б) Лайкертом в) Лэйном

4.5. ВАРИАНТЫ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Вариант 1

1. В модели включения человека в организационное окружение с позиции организации, человек выступает в роли …
   1) основы, на базе которой строится вся деятельность осуществляющаяся организацией
   2) физического лица с набором определенных навыков и потребностей
   3) ресурса организации, который она наряду с другими ресурсами использует в своей деятельности
   4) легко заменяемого звена в организационной культуре

2. В модели включения человека в организационное окружение, человек предстает как:
   1) часть организации, призванная выполнять свою роль в ней и сводить свои физиологические и другого рода потребности к минимуму
   2) социальное существо с неограниченными постоянно растущими потребностями и определенными знаниями, опытом, моралью и д.р.
   3) социальное существо с определенными потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью, ценностями и т.д.
   4) биологическое и социальное существо с определенными физиологическими и другого рода потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью и т.д.

3. Основой конфликта между человеком и организационным окружением является …
   1) психологическая несовместимость нового человека и организационного окружения
   2) несоответствие роли, которую предлагает организация человеку, его претензиям занимать определенное место в организации
   3) несоответствие между вознаграждением и трудом, который необходим для его получения
   4) неспособность организации изменить свою структуру после появления в ней нового человека

4. Закончите фразу: «Организационное окружение – это часть организации, с которой человек сталкивается во время своей работы
   1) человеку удобно и приятно контактировать
   2) человек контактирует наиболее эффективно

5. Последовательность составляющих модели включения человека в организационное окружение:
   1) организационное окружение
   2) стимулирующие воздействия
   3) человек
   4) реакция на стимулирующие воздействия
   5) действия
   6) результат работы

6. Компенсация – это …
   1) следование за осуществлением желаемым поведением человека, которое должно быть соответствовать интересам поощряемого человека
   2) внешняя реакция на поведение человека, выражающаяся в том, что человек либо что-то приобретает, либо что-то теряет в результате осуществления их в форме определенного поведения действий

3) когда человек осуществляет какие-то нежелательные действия, на которые ранее поступала положительная реакция
4) вид деятельности, направленный на мотивацию человека, с целью удовлетворения задач организации

7. Сущность приемлемости роли
1) Неосознанное выполнение роли, с целью получения результата для данной организации
2) Мотивация работника, с целью удовлетворения задач организации
3) Человек готов выполнять роль осознанно, исходя из того, что выполнение данной роли будет давать ему определенное удовлетворение и приведет к получению положительного результата
4) Полное удовлетворение своей деятельностью

8. Составляющая, которой не хватает в модели взаимодействия человека и организационного окружения
1) вход
2) обратная связь
3) выход
4) преобразование

9. Процесс внешней адаптации и выживания заключается в …
1) процессе достижения организацией своих целей и взаимодействия с представителями внешней среды
2) процессе достижения организацией своих целей и задач, при спокойной внешней среде
3) подстраивании под существующую среду
4) координальной перестройки всех норм и ценностей организации с целью выживания

10. Виды организационных контр культур:
1) Прямая оппозиция ценностям доминирующей организационной культуры; 2. Оппозиция структуре власти в рамках доминирующей культуре организации; 3. Оппозиция к образцам отношений и взаимодействиям поддерживающих доминирующей культурой.
2) Прямая оппозиция ценностям существующей организационной культуры; 2. Косвенная оппозиция ценностям существующей организационной культуры; 3.Смешанная оппозиция ценностям организационной культуры.
3) Прямая оппозиция структуре власти; 2.Косвенная оппозиция нормам и ценностям организации; 3.Смешанная оппозиция структуре власти организации.
4) Прямая оппозиция ценностям существующей организационной культуре; 2. Косвенная оппозиция ценностям организации; 3. Смешанная оппозиция структуре власти организации.

Вариант 2

1. Удержание человека и его адаптация к условиям труда в организации является задачей…
1) каждого члена организации
2) коллег, непосредственно контактирующих с новым человеком
3) управления организацией
4) отдела кадров

2. Три задачи, которые должна решить организация на этапе вхождения нового работника в организационное окружение:
1) создать доброжелательную атмосферу
2) ознакомить с новыми нормами поведения
3) понять цели, с которыми человек пришел в организацию
4) объяснить, что именно организация ожидает от него
5) разрушить старые поведенческие нормы входящего человека
6) заинтересовать его в работе
7) привить ему новые нормы поведения

3. При изучении системы ценностей, норм, правил и поведенческих стереотипов организации новому человеку необходимо …
1) знать только те из них, которые являются ключевыми на первом этапе взаимодействия человека и организации
2) собрать максимально возможное количество информации о системе ценностей, норм и т.д., характерных для данной организации
3) довольствоваться информацией предоставленной работодателем
4) обговорить все интересующие с руководителем и выяснить, какие нормы являются формальными, а какие необходимо соблюдать

4. Вхождение нового человека в организацию сопряжено с …
1) адаптацией к физической среде
2) адаптацией к социальной среде
3) коррекцией или изменением поведения человека
4) изменениями и модификациями в организации

5. Два подхода к установлению соответствия роли и места
1) роль является основополагающей в установлении. Исходной точкой является место, на которое претендует человек
2) роль является основополагающей в установлении. Взаимосвязь места и роли в организации
3) установление по принципу «Не место красит человека». Исходной точкой является место, на которое претендует человек
4) взаимосвязь места и роли в организации. Установление по принципу «Не место красит человека»

6. У человека чувство ответственности в организации развивает …
1) усиленное включение человека в организацию
2) количество времени, потраченное организацией на этого человека
3) отношение членов организации к новому сотруднику
4) функционирование организации в целом

7. Переход в полноправные члены организации – это когда …
1) новый член организации освоил нормы и ценности организации
2) человек частично освоил нормы и ценности организации
3) человек понимает сущность организации
4) человек полностью адаптировался в этой организации

8. Организационная культура – это набор …
1) наиболее важных норм и ценностей присущих данной организации
2) наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение заявляемых организацией ценностях, задающих людям

ориентиры к их поведению и действию
3) норм и ценностей, принимаемых работниками полностью или частично данной организации
4) предположений, полностью принимаемых работникам, получивших свое воплощение в нормах и ценностях организации

9. Выявление лучшего поведения (конкурсы, соревнования) – это обряд …
1) усиления
2) обновления
3) разрешения конфликта
4) ухода

10. Уровни организационной культуры:
1) внутренний, внешний, смешанный
2) внутренний, внешний, глубинный
3) поверхностный, подповерхностный, глубинный
4) предповерхностный, поверхностный, внутренний

Вариант 3

1. Удержание человека и его адаптация к условиям труда в организации является важной задачей для …
1) отдела кадров
2) сотрудников, окружающих человека
3) самого человека
4) управления организацией

2. Взаимодействие человека и организации рассматривается с двух позиций:
1) организации и внешней окружающей среды
2) организации и человека
3) человека и внешнего окружения
4) человека и его действий в организации

3. Четыре типа периодической компенсации:
1) компенсация через фиксированный интервал времени
2) через переменный интервал времени
3) компенсация в зависимости от фиксированной нормы
4) в зависимости от переменной нормы
5) в зависимости от объема работ
6) через переменный интервал времени
7) в зависимости от мотивации работников
8) через фиксированный интервал работы
9) в зависимости от фиксированной нормы

4. К установлению взаимодействия человека и организации существует … подхода.
1) два
2) три
3) четыре

5. 4 типа адаптации человека в организации:
1) отрицание, принятие всех норм ценностей, объективизм, индивидуализм
2) отрицание, конформизм, мимикрия, адаптивный индивидуализм

3) конформизм, бюрократизм, демократизм, отрицание
4) объективизм, мимикрия, демократизм, консюмеризм

6. При вхождении в организацию человек не сталкивается с проблемой …
1) адаптации человека к новому окружению
2) коррекции поведения человека
3) изменение и модификации в организации
4) взаимодействие организации с ее конкурентами

7. Противоречия в ролевых конфликтах
1) Низкая коммуникабельность
2) Противоречия между членами организации
3) Углубленное ознакомление с ролью
4) Несоответствие культуры организации и ее стратегии
5) Ожидание коллег не соответствует действиям членов организации
6) Выявление разных взаимоисключающих ролей
7) Противоречия, заложенные в содержании роли
8) Противоречия между человеком и определенной ему ролью
9) Неопределенность роли
10) Низкая мотивация

8. Три подхода к устранению конфликтов при исполнении ролей:
1) изменения работы
2) развитие людей
3) перестановка людей
4) переход на новую работу
5) изменение ролей
6) разрешение конфликта
7) мотивация работников
8) изменение целей организации

9. Необходимое условие успешного вхождения в организацию для нового члена:
1) наличие опыта работы
2) обладание яркой внешностью
3) изучение системы ценностей организации
4) личный контакт с руководством

10. Четыре типа компенсации:
1) положительная
2) нейтральная
3) централизованная
4) децентрализованная
5) гашение
6) поощрения
7) отрицание
8) наказание

Модуль 2 (Тат-2)

Вариант 1

1. Критериальная основа поведения человека складывается из …

1) представлений, понятий, опыта, суждений
2) взглядов, убеждений, знаний, концепций
3) расположений, ценностей, верований, принципов
4) ситуации, целей, восприятия, установок

2. Три общих правила обработки информации человеком, позволяющих свести ее до образов:
1) установление аналогий
2) установление соотношения информации и ее источника
3) завершение оценки истинности информации
4) установление сферы использования информации
5) установление соотношения истинности и ложности информации
6) завершение интерпретации информации
7) установление соотношения фигуры и фона
8) завершение образов
9) установление сходства и приблизительности

3. Процессы из которых складывается восприятие человеком организационного окружения:
1) получения и изучения информации
2) отбора и систематизации информации
3) исследования окружения и его постижения
4) получения и усвоения информации

4. Два способа систематизации информации человеком:
1) аналитическая обработка информации и с помощью опыта, знаний, представлений, образов
2) систематическая обработка информации и с помощью образования, сведений, теорий, концепций
3) логическая обработка информации и с помощью чувств, предпочтений, эмоций, убеждений
4) эмоциональная обработка информации и с помощью понятий, категорий, формул, теорий

5. Стереотипизация – это …
1) выбор из множества явлений наиболее типичных
2) сведение множества наблюдаемых фактов к наиболее простому
3) выбор наиболее характерного состояния объекта из множества состояний
4) сведение сложного и оригинального явления к упрощенному представлению

6. Три группы характеристик воспринимаемого человека, оказывающих влияние на его восприятие окружающими:
1) пол, возраст, образование
2) физические, социальные, «анкетные» данные
3) аура, харизма, внешний вид
4) поведение, стиль, манеры

7. Три составляющие, под влиянием которых складывается восприятие человека человеком:
1) воспринимаемый человек; воспринимающий человек; ситуация восприятия
2) сведений о человеке; поведения человека; цели восприятия
3) должности человека; возраста человека; необходимости контакта

4) харизмы личности; ауры человека; организационного окружения

8. Благодаря командам компания становится более …
1) гибкой в принятии решений
2) дисциплинированной при исполнении решений
3) активной при разработке решений
4) инициативной при выборе вариантов решений

9. Чтобы команды стали самоорганизующимися единицами, важно обеспечить …
1) наличие ресурсов для работы команды
2) адекватные коммуникации между ними
3) полную самостоятельность работы
4) точность поставленных целей

10. Командная организация труда обеспечивает …
1) командный дух
2) высокую мотивацию
3) получение синергии
4) повышение производительности труда

Вариант 2

1. Комбинация факторов, порождающая много проблем в отношениях между членами группы
1) низкая взаимозависимость и низкая дифференциация в оплате труда
2) высокая взаимозависимость членов группы и высокая дифференциация в оплате труда
3) высокая взаимозависимость и низкая дифференциация в оплате труда
4) все вышеперечисленные

2. Противопоставление интересов членов групп и борьба между ними наблюдается в случае…
1) стереотипизации
2) слияния
3) конфликта
4) кооперации

3. Характер, который не может носить взаимодействие человека с группой
1) стереотипизация
2) коопреация
3) слияние
4) конфликт

4. Когда в группе складывается ощущение неуязвимости, атмосфера конформизма и невосприятие чужих мнений, это явление называется …
1) групповщина
2) системность
3) синергетический эффект
4) правильного ответа нет

5. Отрицательное влияние группы на индивида
1) поддержка

2) стабильность
3) обезличивание
4) обучение

6. «Статус и роли» относятся к …
1) характеристикам членов группы
2) ситуационным характеристикам
3) структурным характеристикам
4) неформальным характеристикам

7. Три важные характеристики группы (наличие территории, личное пространство, взаимное расположение мест) относятся к:
1) ситуационное пространство
2) структурное расположение
3) внутренняя сфера контроля
4) пространственное расположение

8. Фактор, не влияющий на функционирование группы:
1) характеристики членов групп
2) управленческие характеристики
3) структурные характеристики группы
4) ситуационные характеристики

9. Характеристики меньше всего зависящие от членов групп и групп в целом:
1) структурные
2) ситуационные
3) характеристики членов групп
4) управленческие характеристики

10. Между членом группы и группой устанавливаются доверительные отношения в случае…
1) кооперации
2) стереотипизации
3) слияния
4) конфликта

Вариант 3

1. Системное поведение человека в организации может быть представлено с двух позиций:
1) с позиции взаимодействия человека с организационным окружением; с позиции организации включающей в себя индивидов
2) с позиции взаимодействия человека с организационным окружением; с позиции внешней окружающей среды
3) с позиции работодателя; с позиции организации включающей в себя индивидов
4) с позиции работодателя; с позиции внешней окружающей среды

2. Модель взаимодействия человека и организационного окружения – это модель…
1) воздействия человека на организационное окружение
2) включения человека в организационное окружение
3) воздействия организационного окружения на человека
4) человеческого поведения в организации

3. Процесс включения человека в организационное окружение – это …
1) специализация
2) социализация
3) интеграция
4) дифференциация

4. Выделяют … предельных типа поведения человека в организации.
1) три
2) четыре
3) два

5. Несуществующий тип научения поведению на основе …
1) рефлекторного поведения
2) предыдущего опыта
3) мобилизации потенциала
4) наблюдения поведения

6. Если человек приемлет ценности организации, но не приемлет нормы поведения, он …
1) оригинал
2) бунтарь
3) преданный сотрудник
4) приспособленец

7. Организационное окружение включает те элементы организационной среды, которые взаимодействуют с …
1) внешней средой
2) группой в целом
3) человеком
4) руководителем

8. Организация рассматривает человека в модели взаимодействия человека и организационного окружения с позиции …
1) цели организации
2) продукта организации
3) техники
4) ресурса

9. Синергетический эффект может породить …
1) антипатию и конфликтные отношения между членами группы
2) взаимную поддержку на базе симпатий и дружеских отношений
3) департамезацию в организации
4) стериотипизацию лидера

10. Если индивид не приемлет нормы поведения и ценности организации, то он …
1) оригинал
2) приспособленец
3) преданный сотрудник
4) бунтарь

4.6. СПИСОК ВОПРОСОВ К ЭКЗАМЕНУ

№ вопроса	Формулировка вопроса	Коды индикаторов достижения компетенций
1	2	3
1.	Теория организации и ее место в системе научных знаний; организационный процесс и его результаты.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
2.	Общие законы организации: синергии, информированности-упорядоченности самосохранение, закон развития, композиции и пропорциональности.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
3.	Специфические законы социальной организации	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
4.	Законы организации сельскохозяйственного производства;	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
5.	Теории и концепции организации.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
6.	Социальные и хозяйственные организации.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
7.	Государственные и муниципальные организации.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
8.	Организационные структуры и структуры управления организацией,	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
9.	Система управления организацией.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
10.	Организационное поведение: внутрихозяйственное планирование	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
11.	Организационное поведение: бизнес-планирование	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
12.	Организационное поведение хозяйственной организации в аспекте формирования себестоимости производства	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
13.	Организационное поведение: устойчивость финансовой деятельности;	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
14.	Организационное поведение: управление финансово-экономическими показателями	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
15.	Организационное поведение в аспекте реализации продукции	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
16.	Организационное поведение в аспекте материально-технического снабжения	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
17.	Организационное поведение в аспекте маркетинга и логистики	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
18.	Организационное поведение в аспекте управления персоналом	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
19.	Планирование и прогнозирование организационного поведения	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
20.	Прогнозирование производственной деятельности сельхозпредприятия.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
21.	Принципы статической и динамической организации.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3

22.	Принципы рационализации.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
23.	Поведение организационных систем.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
24.	Развитие организаторской и организационно-управленческой мысли.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
25.	Организационные преобразования.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
26.	Основные методы формирования и организации коллектива, социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
27.	Основные теории мотивации, лидерства и власти и решения стратегических и оперативных управленческих задач.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
28.	Основы организации групповой работы, теорию процессов групповой динамики, принципы формирования команды, способы аудита человеческих ресурсов, методику диагностики организационной культуры.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
29.	Основные экономические методы для управления государственным и муниципальным имуществом, для принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных) активов.	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3
30.	Организационная структура, распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования	ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3

.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5. 1. Основная литература

№ п\п	Авторы	Наименование	Год и место издания	Семестр	Количество экземпляров	
					В библиотеке	На кафедре
1	2	3	4	5	6	7
1	Михненко, П. А.	Теория организации и организационное поведение: учебник : [16+] / П. А. Михненко. – 192 с. : табл., граф., ил. – (Университетская серия). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571508	Москва : Университет Синергия, 2019.	5(5)	+	+
2	Баранников, А.Ф.	Теория организации: учебник / А. Ф. Баранников. — 701 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684628	Москва : Юнити-Дана, 2017.	5(5)	+	+
3	Згонник, Л.В.	Организационное поведение: учебник / Л. В. Згонник. – 4-е изд., стер.– 231 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684510	Москва : ИТК«Дашков и К°», 2022.	5(5)	+	+
4	Ружанская, Л. С.	Теория организации : учебное пособие: [16+] / Л. С. Ружанская, А. А. Яшин, Ю. В. Солдатова ; под общ. ред. Л. С. Ружанской. – 3-е изд., стер. – 201 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=482312	Москва : ФЛИНТА, 2017	5(5)	+	+

5.2. Дополнительная литература

№ п/п	Авторы	Наименование	Год и место издания	Семестр	Количество экземпляров	
					В библиотеке	На кафедре
1	2	3	4	5	6	7
1	Яськов, Е.Ф.	Теория организации: учебное пособие / Е.Ф. Яськов. – 271 с. – Режим доступа: URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436866	Москва: Юнити, 2015.	5(5)	+	+
2	Под общ. ред. И.С.Межова	Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: / Колл. авторов. – 2-е изд., перераб. и доп. — 705 с. : ил., табл. – (Учебники НГТУ). – Режим доступа: URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575497	Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2016	5(5)	+	+
3	Долгов, А.И.	Теория организации: учебное пособие / А.И. Долгов. – 4-е изд., стер. – 224 с. : табл., схем. – (Экономика и управление). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=83139	Москва: «Флинта», 2016	5(5)	+	+
4	Демчук, О.Н. Ефремова. Т.А.	Теория организации: учебное пособие: / О.Н. Демчук, Т.А. Ефремова. – 3-е изд., стер.– 262 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=54544	Москва: «Флинта», 2017	5(5)	+	+
5	Под общ. ред. Л.С. Ружанской	Теория организации: учебное пособие: / Л.С. Ружанская, А.А. Яшин, Ю.В. Солдатова;– 3-е изд., стер. - 201 с. : табл., схем., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=482312	Москва: ФЛИНТА, 2017	5(5)	+	+
6	Басенко, В.П.	Организационное поведение: учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. – 2-е изд., стер. — 381 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=112228	Москва : Дашков и К°, 2020.	5(5)	+	+

5.3. Профессиональные базы данных, информационные справочные системы и другие Интернет-ресурсы

1. Правительство РФ – http://government.ru
2. Федеральная служба государственной статистики – https://www.gks.ru
3. Министерство экономического развития Российской Федерации – http://www.economy.gov.ru
4. Министерство финансов Российской Федерации – http://www.minfin.ru
5. Высшая Школа Экономики (Национальный исследовательский университет) – http://www.hse.ru
6. Российское агентство поддержки малого бизнеса – http://www.siora.ru
7. Управленческий консалтинг – http://www.m-consult.narod.ru
8. Фонд экономических исследований «Новая экономика» – http://neweco.ru
9. Экономический портал – http://institutiones.com
10. Российский аграрный портал - http://agroobzor.ru/news/
11. Университетская библиотека онлайн. Электронно-библиотечная система – http://www.biblioclub.ru
12. Издательство Лань. Электронно-библиотечная система – https://e.lanbook.com/
13. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU – http://elibrary.ru
14. База данных «ProQuest Agricultural and Environmental Science Collection» – http://www.gpntb.ru
15. База данных издательства Springer Nature «Российский фонд фундаментальных исследований» – http://www.rfbr.ru.
16. Информационно-справочный портал «Правительство Ростовской области» - https://www.donland.ru/
17. Финансы.RU - http://www.finansy.ru/
18. Управление персоналом, Оценка, Аттестация, Кадровое делопроизводство - https://hr-portal.ru/
19. Законодательство России - http://pravo.gov.ru/ips/
20. Информационно-справочный портал «Правительство Ростовской области» - https://www.donland.ru/
21. Федеральный образовательный портал ЭСМ «Экономика. Социология. Менеджмент» - http://ecsocman.hse.ru/
22. Специализированное научно-практическое издание: журнал «Менеджмент и бизнес-администрирование» – http://www.mba-journal.ru
23. Журнал «Управление персоналом» - https://www.top-personal.ru/

Информационные технологии

Электронная информационная образовательная среда института обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), программам практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик; формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы. Предусмотрена возможность взаимодействия студентов и преподавателей посредством технологий по пересылке и получению электронных сообщений.

5.4 Программное обеспечение учебного процесса

LibreOffice;
Аскон Компас 14

5.5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы студентов

№ п/п	Вид самостоятельной работы	Авторы	Наименование	Место и год издания
1	Проработка теоретического материала	Михненко, П. А.	Теория организации и организационное поведение: учебник	Москва : Университет Синергия, 2019.
		Баранников, А.Ф.	Теория организации:	Москва: Юнити-Дана, 2015
2	Подготовка к практическим занятиям	Михненко, П. А.	Теория организации и организационное поведение: учебник	Москва: Университет Синергия, 2019.
		Баранников, А.Ф.	Теория организации: учебник	Москва: Юнити-Дана, 2017.
		Згонник, Л.В.	Организационное поведение: учебник	Москва: ИТК «Дашков и К°», 2022.
3	Подготовка эссе и рефератов	Демчук, О.Н. Ефремова. Т.А.	Теория организации: учебное пособие	М.: «Флинта», 2017
		Долгов, А.И.	Теория организации: учебное пособие	М.: «Флинта», 2016
		Яськов Е. Ф.	Теория организации: учебное пособие	М.: Юнити-Дана, 2015
		Под общ. ред. Л.С. Ружанской	Теория организации: учебное пособие	М.: «Флинта», 2017
4	Подготовка к тестированию	Яськов Е. Ф.	Теория организации: учебное пособие	М.: Юнити-Дана, 2012
		Мильнер Б.З.	Теория организации	М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 848 с.
5	Подготовка к экзамену	Яськов Е. Ф.	Теория организации: учебное пособие	М.: Юнити-Дана, 2015.
		Михненко, П. А.	Теория организации и организационное поведение: учебник	Москва : Университет Синергия, 2019.
		Баранников, А.Ф.	Теория организации: учебник	Москва : Юнити-Дана, 2017.
		Згонник, Л.В.	Организационное поведение: учебник	Москва : ИТК«Дашков и К°», 2022.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
2-374 Аудитория для лекционных, семинарских, практических занятий, консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом №28/30.	Комплект учебной мебели. Переносной комплект мультимедийного оборудования: проектор мультимедийный, экран на треноге (или настенный), Ноутбук . Доска меловая. Посадочных мест 32.
2-372 Аудитория для лекционных, семинарских, практических занятий, консультаций, текущего контроля. Аудитория для промежуточной аттестации Центр (класс) деловых игр 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом №28/30.	Комплект учебной мебели. Переносной комплект мультимедийного оборудования: проектор мультимедийный, экран на треноге (или настенный), Ноутбук. Доска меловая. Посадочных мест 26.
2-378 Аудитория для лекционных, семинарских, практических занятий и консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом №28/30.	Комплект учебной мебели. Мультимедийное оборудование: проектор мультимедийный Acer P1203, проекционный экран рулонный настенный -1 шт., компьютер в сборе с монитором LG Flatron W2242S, клавиатурой и мышью. Доска меловая. Посадочных мест 54.
2-252 Читальный зал для самостоятельной работы 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом №28/30.	15 рабочих мест для самостоятельной работы, объединенные в локальную сеть с выходом в сеть Internet. Системный блок Core i3 3,06 Ггц , 2Gb, 250Gb HDD – 5 шт. Системный блок Celeron J3060 1,6 Ггц, 4 Gb, 128 Gb SSD - 10 шт. монитор Phillips 2205– 5 шт, монитор Samsung SyncMaster 923m - 10шт принтер Epson LX-1170 Посадочных мест 114
2-170б Электронный читальный зал для самостоятельной работы	Системный блок С2,8Ггц, 512 МБ, 80 GB HDD – 9 шт. Монитор Samsung 920NW – 10 шт. Коммутатор Dlink – 1 шт. Сканер EPSON – 1 шт.

347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом №28/30.	Посадочных мест 10 для самостоятельной работы , объединенных в локальную сеть с выходом в сеть Internet.
2-170а Отдел научно-технической и социально-гуманитарной литературы, МБА для самостоятельной работы. 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом №28/30.	Имеется удаленный доступ к электронно-библиотечной системе «Лань» и ЭБС «Университетская библиотека онлайн». Ведётся медиатека – имеется 68 электронных изданий. Системный блок Core i3 540 3,06 Ггц , 2Gb, 250Gb HDD – 1шт. Системный блок С2,8Ггц , 512 Mb, 160Gb HDD – 1 шт., монитор Samsung 920NW– 1 шт, монитор Phillips 2205– 1 шт, принтер HP LJ 1150 МФУ Kyocera Taskalfa 180 Посадочных мест 2 для самостоятельной работы , объединенных в локальную сеть с выходом в сеть Internet
2-349а Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом №28/30	Специализированная мебель и оборудование для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекции	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (основные понятия инвестиционного анализа, инвестиционный проект и его виды, методы оценки привлекательности инвестиционного проекта).
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Решение задач по алгоритму.
Контрольная работа (аудиторная)	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам.
Реферат	Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнение авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы. Ознакомиться со структурой и оформлением реферата.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций и рекомендуемую литературу.