

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Б1.В.ДВ.02.02
(индекс дисциплины)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Теория организации и организационное поведение

(наименование дисциплины)

по направлению подготовки

38.04.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки, специальности в соответствии с ФГОС ВПО/ ФГОС ВО)

Экономика и управление организацией

(направленность (профиль))

Форма обучения: заочная

Год набора: 2018

Распределение часов дисциплины по курсам и видам занятий (по учебному плану)

Количество ЗЕТ	5						
Часов по РУП	180						
Виды контроля на курсах	Экзамены	Зачеты	Курсовые проекты	Курсовые работы	Контрольные работы (для заочной формы обучения)		
	2	2					
	№№ курса						
	1	2	3	4	5	6	Итого
ЗЕТ по курсам		5					5
Лекции		4					4
Лабораторные							
Практические		16					16
Контактная работа		20					20
Сам. работа		151					151
Контроль		9					9
Итого		180					180

Тольятти, 2018

Рабочая программа составлена на основании ФГОС ВПО/ФГОС ВО и учебного плана направления подготовки (специальности) 38.04.02 Менеджмент, направленность (профиль)
(код и наименование направления подготовки, специальности в соответствии с ФГОС ВПО/ФГОС ВО)

Экономика и управление организацией

(направленность (профиль)/специализация)

Рецензирование рабочей программы дисциплины:



Отсутствует



Учебная (рабочая) программа одобрена на заседании кафедры «Менеджмент организации» (протокол заседания №__ от ____ г.).



Рецензент

(должность, ученое звание, степень)

«__» ____ 20__ г.

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Срок действия рабочей программы дисциплины до «__» ____ г.

Информация об актуализации рабочей программы дисциплины:

Протокол заседания кафедры №__ от «__» ____ 20__ г.

Протокол заседания кафедры №__ от «__» ____ 20__ г.

Протокол заседания кафедры №__ от «__» ____ 20__ г.

Протокол заседания кафедры №__ от «__» ____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой «Менеджмент организации» С. Е. Васильева

«__» ____ 20__ г.

(подпись)

(И.О. Фамилия)

АННОТАЦИЯ дисциплины

Б1.В.ДВ.02.02 Теория организации и организационное поведение

(индекс и наименование дисциплины (учебного курса))

1. Цель и задачи изучения дисциплины

Цель – сформировать у студентов прочные теоретические знания в области теории организации и организационного поведения; общекультурные и профессиональные компетенций, необходимые для осуществления управленческой деятельности.

Задачи:

1. Дать представление о теоретических положениях и концепциях сущности организационных систем.
2. Способствовать развитию у студентов системного подхода к анализу организаций как сложных динамических систем, имеющих цель.
3. Формировать навыки управления организациями, подразделениями, группами сотрудников, проектами и сетями.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина относится к вариативной части учебного плана 38.04.02 Менеджмент, направленность (профиль) Экономика и управление организацией, является дисциплиной по выбору студентов.

Для освоения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» студенты используют знания, умения, навыки, сформированные на предыдущих дисциплинах, учебных курсах: «Управление в социальной сфере», «Методы исследования в менеджменте»

Изучение данной дисциплины является необходимой основой для подготовки и написания магистерской диссертации

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемые и контролируемые компетенции	Планируемые результаты обучения
- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1)	Знать: методы абстрактного мышления для анализа внутренней и внешней среды организации
	Уметь: применять абстрактное мышление при формировании систем
	Владеть: методами анализа и синтеза при исследовании внутренней и внешней среды организации
- готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2)	Знать: основы социальной и этической ответственности для формирования сильной организационной культуры
	Уметь: управлять развитием организации, оперативно принимать решения для стабильного роста её деятельности
	Владеть: методикой оперативного принятия решений по контролю внешней и внутренней среды
- готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3)	Знать: пути саморазвития и самореализации человека для формирования устойчивых групп
	Уметь: самостоятельно применять методы саморазвития и использовать творческий потенциал при работе в группах
	Владеть: способами саморазвития для повышения собственного потенциала и, как следствие, для роста деятельности организации

- готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2)	Знать: стили и методики руководства для организации хозяйственных и производственных систем
	Уметь: сочетать стили руководства с культурными, этническими, социальными нормами в коллективе для формализованного описания систем
	Владеть: навыками профессионального руководителя в сфере социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий для формирования системы организационных коммуникаций
- способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1)	Знать: основные аспекты в сфере управления персоналом для эффективного применения законов организации
	Уметь: грамотно распределять управленческие задачи между сотрудниками и различными областями деятельности, формируя устойчивую внутреннюю среду организации
	Владеть: методами и способами управления группами (подразделениями) для эффективного взаимодействия с внешней средой

Тематическое содержание дисциплины

Раздел	Тема
1. Теоретические и методологические основы организации	1. Внутренняя и внешняя среда организации
	2. Законы и принципы организации
	3. Жизненный цикл организации
2. Продукт процесса организации - организационные системы	4. Формализованное описание организационных систем
	5. Организация хозяйственных и производственных систем
3. Поведенческие аспекты организации	6. Человек и группы в организации.
	7. Система организационных коммуникаций
	8. Организационная культура

Общая трудоемкость дисциплины – 5 ЗЕТ.

4. Структура и содержание дисциплины Теория организации и организационное поведение

Курс изучения 2

Раздел, модуль	Подраздел, тема	Виды учебной работы						Необходимые материально- технические ресурсы	Формы текущего контроля	Рекомендуема я литература (№)	
		Аудиторные занятия (в часах)					Самостоятельная работа				
		всего			в т.ч. в интерактивной форме	Формы проведения лекций, лабораторных, практических занятий, методы обучения, реализующие применяемую образовательную технологию	в часах				формы организации самостоятельной работы
		лекций	лабораторных	практических							
Раздел 1. Теоретические и методологические основы организации	Тема 1.1 Внутренняя и внешняя среда организации			2		Традиционные образовательные технологии	19	Конспект лекций. Выполнение задания по теме	Раздаточный материал, проектор	Эссе Творческое задание	(1-3)
		2				Традиционные образовательные технологии		Конспект лекций. Выполнение задания по теме	Раздаточный материал, проектор		
	Тема 1.2. Законы и принципы организации			2		Традиционные образовательные технологии	19	Конспект лекций. Выполнение задания по теме	Раздаточный материал, проектор	Кейс-задача Промежуточный тест 1	(1-3)
	Тема 1. 3. Жизненный цикл организации			2		Традиционные образовательные технологии	19	Конспект лекций. Выполнение задания по теме	Раздаточный материал, проектор	Творческое задание Промежуточный тест 2	(1-3)
Раздел 2. Продукт процесса организации - организационные системы	Тема 2. 4. Формализованное описание организационных систем			2		Традиционные образовательные технологии	19	Конспект лекций. Выполнение задания по теме	Раздаточный материал, проектор	Кейс-зада Промежуточный тест 3	(1-3)
		2				Традиционные		Конспект лекций.	Раздаточный		

					образовательные технологии		Выполнение задания по теме	материал, проектор		
	Тема 2. 5. Организация хозяйственных и производственных систем			2	Традиционные образовательные технологии	19	Конспект лекций. Выполнение задания по теме	Раздаточный материал, проектор	Творческое задание Промежуточный тест 4	(1-3)
Раздел3. Поведенческие аспекты организации	Тема3.6.Человек и группы в организации.			2	Традиционные образовательные технологии	19	Конспект лекций. Выполнение задания по теме	Раздаточный материал, проектор	Эссе Промежуточный тест 5	(1-3)
	Тема 3.7. Система организационных коммуникаций			2	Традиционные образовательные технологии	19	Конспект лекций. Выполнение задания по теме	Раздаточный материал, проектор	Кейс-задача Творческое задание	(1-3)
	Тема3.8.Организаци онная культура			2	Традиционные образовательные технологии	18	Конспект лекций. Выполнение задания по теме	Раздаточный материал, проектор	Творческое задание Промежуточный тест 6	(1-3)
						151				
Контроль						9				
		4		16	-					
Итого:		180								

5. Критерии и нормы текущего контроля и промежуточной аттестации

Формы текущего контроля	Условия допуска	Критерии и нормы оценки	
Тесты	Отсутствуют	5 баллов – 100 % ответов 4 балла – не менее 60 % ответов 3 балла – не менее 50 % ответов 2 балла - не менее 40 % ответов 1 балл - не менее 30 % ответов	
Эссе		оценка «отлично» выставляется студенту, если верно раскрыты все вопросы эссе; оценка «хорошо» выставляется студенту, если верно раскрыты все вопросы эссе, но присутствуют незначительные погрешностями в расчетной части и даны не полные выводы; оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если один из вопросов не раскрыт и присутствуют незначительные погрешностями в расчетной части и даны не полные выводы; оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если две и более задачи не решены.	
Творческое задание		5 баллов – правильное решение задания и сделанными аргументированными выводами 4 балла – правильное решение задания с поверхностным выводом 3 балла – правильное решение задания с одной ошибкой и без аргументированных выводов 2 балла – решение задания с одной ошибкой, и без выводов 1 балл – решение задания с двумя незначительными ошибками, но с правильным алгоритмом решения	
Кейс-задача		оценка «отлично» выставляется студенту, если кейс-задача решена, верно; оценка «хорошо» выставляется студенту, если кейс-задача решена с незначительными погрешностями в расчетной части; оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если кейс-задача решена с погрешностями в расчетной части; оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если кейс-задача не решена.	

Форма проведения промежуточной аттестации	Условия допуска	Критерии и нормы оценки	
Экзамен	Допускаются все студенты	«отлично»	Верные ответы на два теоретических вопроса, вопросы полностью раскрыты, студент отвечает на дополнительные вопросы по темам экзаменационного билета
		«хорошо»	Верный ответ на один теоретический вопрос, второй теоретический

			вопрос раскрыт неверно или частично верно, студент с затруднением отвечает на дополнительные вопросы по темам экзаменационного билета
		«удовлетворительно»	Верный ответ на один теоретический вопрос, на второй вопрос ответ неверный или частично неверный, или ответ на второй вопрос отсутствует, студент не отвечает на дополнительные вопросы по темам экзаменационного билета
		«неудовлетворительно»	Студент не отвечает или отвечает неверно на оба теоретических вопроса, вопросы не раскрыты, у студента нет сложившегося представления о темах в экзаменационных билетах, на дополнительные вопросы студент не отвечает

6. Критерии и нормы оценки курсовых работ (проектов)

Данный раздел учебным планом не предусмотрен.

7. Примерная тематика письменных работ (курсовых, рефератов, контрольных, расчетно-графических и др.)

Данный раздел учебным планом не предусмотрен.

8. Вопросы к экзамену

№ п/п	Вопросы
1.	Характеристика факторов внешней среды организации.
2.	Организация взаимодействия с внешней средой.
3.	Характеристика факторов внутренней среды организации. Ее значение для развития организации.
4.	«Закон» как общенаучная категория.
5.	Понятие, сущность и классификация организационных законов.
6.	Содержание закона синергии.
7.	Содержание закона самосохранения.
8.	Содержание закона единства анализа и синтеза.
9.	Содержание закона информированности-упорядоченности.
10.	Содержание закона композиции и пропорциональности.
11.	Сущность и содержание принципов организации.
12.	Характеристика общих принципов организации.
13.	Характеристика специфических принципов организации.
14.	Понятие и сущность жизненного цикла организации.
15.	Характеристика стадий жизненного цикла организации.
16.	Охарактеризуйте особенности поведения руководства в зависимости от стадии жизненного цикла организации.
17.	Принципиальное отличие организационных систем от других видов систем.
18.	Свойства элементов организационных систем
19.	Формы проявления объектов организационных систем
20.	Связи организационных систем
21.	Как формируются и какую роль играют отношения в организационных системах
22.	Свойства организационных систем
23.	Принципы формирования организационных систем
24.	Принципы функционирования организационных систем
25.	Принципы развития организационных систем
26.	Основные элементы системного анализа организаций
27.	Характеристика рекуррентных отношений
28.	Хозяйственная система, её свойства и характеристика
29.	Возможности эквивалентного обмена хозяйствующих субъектов в рыночных условиях
30.	Функциональная роль рынка в процессе обмена
31.	Ключевой элемент хозяйственной системы и миссия ,возложенная на него в силу общественного разделения труда
32.	Условия целенаправленного развития организационных систем
33.	Стратегия организации и предмет её стратегического планирования
34.	Конкурентоспособность хозяйственной системы
35.	Критерий конкурентоспособности организации
36.	Производственная система и её миссия
37.	Элементы объединения и пересечения производственных систем
38.	Комбинирование организационных систем
39.	Виды производственных систем по размеру их деятельности
40.	Подразделение производственных систем по уровню технического развития производства
41.	Разделение производственных систем в зависимости от дислокации их производственных сил
42.	Способность производственных систем к самоуправлению, на какие виды они подразделяются
43.	Группировка производственных систем в зависимости от адаптации их к внешней среде
44.	Основные идеи и акценты принципов формирования производственных систем
45.	Основные идеи и акценты принципов функционирования производственных систем
46.	Основные идеи и акценты принципов развития производственных систем

47.	Учет технического разделения труда при моделировании производственных систем
48.	Роль человека и группы в организации.
49.	Понятие и структура социальной подсистемы.
50.	Характеристика социальных отношений организации.
51.	Понятие, значение, функции коммуникаций.
52.	Виды коммуникаций.
53.	Коммуникационный процесс и его этапы.
54.	Понятие, сущность и функции организационной культуры.
55.	Виды организационной культуры.
56.	Изменение организационной культуры.
57.	Организация производственных систем.
58.	Организация хозяйственных систем.
59.	Принципы взаимодействия человека и группы в организации.
60.	Система организационных коммуникаций.

9. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

9.1. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	1. Теоретические и методологические основы организации. 1.1. Внутренняя и внешняя среда организации	ОК-1 ОК-2 ПК-1	Эссе Творческое задание
2	1.2. Законы и принципы организации	ОПК-2 ПК-1	Кейс-задача Тест
3	1.3. Жизненный цикл организации	ОК-2	Творческое задание Тест
4	2. Продукт процесса организации - организационные системы 2.4. Формализованное описание организационных систем	ОК-2, ОК-3, ПК-1	Кейс-задача Тест
5	2.5. Организация хозяйственных и производственных систем	ОПК-2	Творческое задание Тест
6	3. Поведенческие аспекты организации 3.6. Человек и группы в организации	ОК-3, ОПК-2	Эссе Тест
7	3.7. Система организационных коммуникаций	ОК-1, ОК-3	Кейс-задача Тест
8	3.8. Организационная культура	ОК-2, ОК-3, ОПК-2	Творческое задание Тест

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

9.2.1. Эссе

Тема 1.1. Внутренняя и внешняя среда организации

1. Опишите внешнюю среду конкретного предприятия или организации любой сферы деятельности (промышленное предприятие, вуз, магазин, банк, школа и пр.) с выделением факторов прямого и косвенного воздействия.
2. Проведите анализ внешней среды (с точки зрения сложности. Подвижности, неопределенности внешней среды) для исследуемого объекта.
3. Проведите анализ поведения элементов системы при изменении факторов внутренней и внешней среды, при этом рассмотрите изменение не менее двух факторов внешней среды и не менее двух факторов внутренней среды организации, как «положительных», так и «отрицательных», исследовать их всестороннее влияние.
4. Определить состояние когда «отрицательный фактор» становится положительным, и наоборот. При построении цепочек должны быть исследованы изменения всех элементов системы.

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если верно раскрыты все вопросы эссе;
оценка «хорошо» выставляется студенту, если верно раскрыты все вопросы эссе, но присутствуют незначительные погрешностями в расчетной части и даны не полные выводы;

оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если один из вопросов не раскрыт и присутствуют незначительные погрешности в расчетной части и даны не полные выводы;
оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если две и более задачи не решены.

9.2.2. Творческое задание

Тема 1.1. Внутренняя и внешняя среда организации

Заполнить таблицу.

Варианты организаций по месту работы.

Группа факторов	Факторы и их влияние	Степень (1...10)		
Деловая среда				
Потребители				
Партнеры				
Регуляторы				
Конкуренты				
Общая среда (Одна из групп: экономика, социум, культура, политика, законы.)				
Глобальная среда (Одна из групп: технологии, международная среда.)				

Критерии оценки:

5 баллов – правильное решение задания и сделанными аргументированными выводами

4 балла – правильное решение задания с поверхностным выводом

3 балла – правильное решение задания с одной ошибкой и без аргументированных выводов

2 балла – решение задания с одной ошибкой, и без выводов

1балл – решение задания с двумя незначительными ошибками, но с правильным алгоритмом решения

Тема 1.3. Жизненный цикл организации

Задание 1. Ознакомьтесь с приведенными ниже историями взлетов и падений известных отечественных и зарубежных компаний. Выберите одну из историй для дальнейшего анализа.

Задание 2. Постройте график жизненного цикла выбранной компании во временной шкале. Выделите на графике основные этапы жизненного цикла компании.

Задание 3. Проведите анализ основных этапов жизненного цикла компании, заполнив таблицу.

Этап жизненного цикла	1. 2. 3. 4.
Продолжительность этапа	

Проблемы этапа	
Действия менеджеров по решению проблем	
Причины перехода на следующий этап	

Задание 4. Определите, на каком этапе жизненного цикла находится компания сейчас. Предложите свои рекомендации по продлению жизненного цикла компании.

Задание 5. Рассмотрите свою студенческую группу как социальную организацию. Выделите основные этапы жизненного цикла этой организации. На каком этапе она находится сейчас? Можно ли сделать прогноз по дальнейшим этапам её жизненного цикла?

Критерии оценки:

5 баллов – правильное решение задания и сделанными аргументированными выводами

4 балла – правильное решение задания с поверхностным выводом

3 балла – правильное решение задания с одной ошибкой и без аргументированных выводов

2 балла – решение задания с одной ошибкой, и без выводов

1балл – решение задания с двумя незначительными ошибками, но с правильным алгоритмом решения

Тема 2.5. Организация хозяйственных и производственных систем

1.Показать возможность организации общества с эквивалентным обменом хозяйствующих субъектов при сохранении динамического равновесия между производством и потреблением.

2.На примере любой социально-экономической системы рассмотрите процессы системной интеграции и дифференциации, приведите несколько примеров. Определите тип наблюдаемых интеграционных преобразований.

3.На примере конкретной организации любой сферы деятельности рассмотрите практическое применение системного подхода.

Критерии оценки:

5 баллов – правильное решение задания и сделанными аргументированными выводами

4 балла – правильное решение задания с поверхностным выводом

3 балла – правильное решение задания с одной ошибкой и без аргументированных выводов

2 балла – решение задания с одной ошибкой, и без выводов

1балл – решение задания с двумя незначительными ошибками, но с правильным алгоритмом решения

Тема 3.8. Организационная культура

1.Разработать модель организационной культуры для предприятия, на котором вы работаете, и составить для него кодекс корпоративной культуры.

Критерии оценки:

5 баллов – правильное решение задания и сделанными аргументированными выводами

4 балла – правильное решение задания с поверхностным выводом

3 балла – правильное решение задания с одной ошибкой и без аргументированных выводов

2 балла – решение задания с одной ошибкой, и без выводов

1балл – решение задания с двумя незначительными ошибками, но с правильным алгоритмом решения

9.2.3. Кейс-задача

1.2. Законы и принципы организации

Кейс - задача 1. Ситуация: «золотая лихорадка»

В 1897 г. на северо-западе Канады, в бассейне р. Клондайк, был обнаружен золотоносный участок. События, последовавшие за этим открытием, получили название «золотой лихорадки» и продолжались до 1963 г. Данная ситуация характеризовалась бурным ростом золотодобывающих артелей, строительных, дорожных и других предприятий.

Задания:

- определите закон организации, действие которого проявляется в данной ситуации;
- приведите аналогичные примеры из современной российской действительности.

Кейс - задача 2. Ситуация: затраты на обучение

Автошкола «Лидер» имеет 10 машин и 18 инструкторов для подготовки 100 курсантов. В текущем наборе удалось провести набор только 60 курсантов. Общая сумма оплаты за процесс обучения значительно меньше, чем сумма затрат на процесс обучения со стороны автошколы.

Задания:

- согласно закону самосохранения, определите потенциал созидания и потенциал разрушения для автошколы «Лидер»;
- предложите возможные пути выхода из сложившейся ситуации.

Кейс - задача 3. Ситуация: сбор информации

Персонал компании для устойчивого положения собирает всю возможную информацию о конкурентах, рынках сбыта и т.д., не всегда заботясь о ее классификации, систематизации. Обычно в разных местах в компании хранятся рекламные листки, письма поставщикам и потребителям и ответы от них, только в секретариате хранятся все внутренние распорядительные документы. Каждый отдел собирает на своих компьютерах только ту информацию, которую считает нужной для себя. Большая часть этой информации оказывается недоступной для сотрудников других отделов: часто они ничего не знают о хранящейся в том или ином отделе информации. В то же время компания расходует значительные средства на компьютерную технику и средства телекоммуникаций. При этом многие сотрудники «забывают» память своих персональных компьютеров играми, видеофильмами, музыкой.

Задания:

- определите закон организации, действие которого проявляется в данной ситуации;
- определите возможные негативные последствия для организации;
- предложите пути преодоления негативных последствий.

Кейс - задача 4. Ситуация: стоит ли информацию покупать?

Некоторые компании собирают информацию по принципу: когда-нибудь пригодится. При этом порой расходуются значительные финансовые и материальные ресурсы. Руководство считает, что тем самым оно снижает уровень рисков для деятельности своей организации за счет повышения информированности о происходящих вокруг событиях. Другие организации придерживаются другой позиции, согласно которой внешнюю информацию следует добывать по мере необходимости и только в том случае, если она доступна по цене. Так, некоторые венчурные компании в США при стоимости

разработок менее десяти тысяч долларов не тратят деньги на поиски информации о возможных аналогах, а сами разрабатывают новые проекты.

Задания:

- определите закон организации, действие которого проявляется в данной ситуации;
- оцените целесообразность каждого подхода к приобретению информации.

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если кейс-задача решена, верно;

оценка «хорошо» выставляется студенту, если кейс-задача решена с незначительными погрешностями в расчетной части;

оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если кейс-задача решена с погрешностями в расчетной части;

оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если кейс-задача не решена.

2.4. Формализованное описание организационных систем

Задание 1. Укажите, какие принципы статического состояния организации не соблюдаются в приведенных ниже ситуациях, и объясните, как это влияет на результаты работы организации.

Ситуация 1.

Один из сотрудников продвинулся по служебной лестнице и был назначен руководителем нового отдела. Вдохновленный карьерным ростом, новоиспеченный руководитель разработал проект организационной структуры вверенного ему подразделения. В составе отдела он выделил три сектора с предполагаемой функциональной специализацией. Для выполнения этих функций в отдел требовалось 12 сотрудников. Руководство компании одобрило этот проект и внесло изменения в общую организационную структуру предприятия. Через месяц отдел был полностью сформирован и начал свою работу. В итоге руководитель нового отдела стал почти 80% своего рабочего времени тратить на то, чтобы «высосать из пальца задания для своих подчиненных, так как оказалось, что реальной потребности в большинстве запланированных ранее функций не было.

Ситуация 2.

При создании дизайнерской компании ее руководитель решил в своей практике использовать креативный подход «управление без управления». Все свои надежды он возложил на творческие порывы сформированного им коллектива специалистов-профессионалов. Целиком ориентируясь на их идеи, он отказался от стратегического планирования, посчитав это ненужной тратой времени. В результате компания достаточно быстро обанкротилась, так как сотрудники действовали разобщенно, не понимая, в каком направлении им двигаться. В результате расширения производства руководство мебельного завода встало перед необходимостью создания нового отдела логистики. К подбору сотрудников в этот отдел руководство подошло очень тщательно. В результате на процесс подбора персонала было затрачено очень много времени, а нерешенные задачи все накапливались. Нужно было срочно организовать работу отдела, поэтому руководство в спешном режиме назначило на должность руководителя отдела первого попавшегося кандидата. Однако как управленец он оказался неэффективен.

Задание 2. Укажите, какие принципы динамического состояния организации не соблюдаются в приведенных ниже ситуациях и какое влияние это оказывает на организацию.

Ситуация 1.

Президент компании, имеющей функциональную структуру управления, принял решение переподчинить себе все филиалы, так как до него стала доходить информация о финансовых нарушениях некоторых руководителей подведомственных учреждений. В связи с этим структура компании существенно изменилась. Возросло количество сотрудников, непосредственно подчиненных президенту компании. Была существенно превышена норма управляемости. В результате президент не смог уделять достаточно внимания своему аппарату управления и филиалам. По итогам года большинство социальных и экономических показателей деятельности компании значительно ухудшилось.

Ситуация 2.

В канун праздников производственное предприятие оказалось заваленным заказами. Руководство понимало, что выполнить все заказы в срок при существующем режиме работы персонала невозможно. Однако прибыль терять руководству не хотелось, поэтому на совещании была поставлена задача выполнить полученные заказы во что бы то ни стало. При этом оплачивать сверхурочные работы руководство не собиралось, рассчитывая на энтузиазм сотрудников и их преданность компании. Однако спустя две недели работы в авральном режиме несколько сотрудников подали заявление об увольнении.

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если кейс-задача решена, верно;

оценка «хорошо» выставляется студенту, если кейс-задача решена с незначительными погрешностями в расчетной части;

оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если кейс-задача решена с погрешностями в расчетной части;

оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если кейс-задача не решена.

3.7. Система организационных коммуникаций

Решить следующие кейс – задачи, указав пути преодоления барьеров при использовании коммуникации:

Кейс - задача 1.

Президент компании, имеющей функциональную структуру управления, принял решение переподчинить себе все филиалы, так как до него стала доходить информация о финансовых нарушениях некоторых руководителей подведомственных учреждений. В связи с этим структура компании существенно изменилась. Возросло количество сотрудников, непосредственно подчиненных президенту компании. Была существенно превышена норма управляемости. В результате президент не смог уделять достаточно внимания своему аппарату управления и филиалам. По итогам года большинство социальных и экономических показателей деятельности компании значительно ухудшилось.

Кейс - задача 2.

В канун праздников производственное предприятие оказалось заваленным заказами. Руководство понимало, что выполнить все заказы в срок при существующем режиме работы персонала невозможно. Однако прибыль терять руководству не хотелось, поэтому на совещании была поставлена задача выполнить полученные заказы во что бы то ни

стало. При этом оплачивать сверхурочные работы руководство не собиралось, рассчитывая на энтузиазм сотрудников и их преданность компании. Однако спустя две недели работы в авральном режиме несколько сотрудников подали заявление об увольнении.

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если кейс-задача решена, верно;

оценка «хорошо» выставляется студенту, если кейс-задача решена с незначительными погрешностями в расчетной части;

оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если кейс-задача решена с погрешностями в расчетной части;

оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если кейс-задача не решена.

9.2.4. Тесты

Укажите правильный вариант ответа

Тема 1. Понятие и особенности социальных организаций

1. В качестве объекта теоретической организации выступают:

- ☐ экономические процессы
- ☒ социальные системы
- ☐ политические процессы
- ☐ социально-экономические процессы

2. Организация предполагает формирование:

- ☐ обратных связей
- ☐ прямых связей
- ☐ полных связей
- ☒ социальных связей

3. Социальная организация характеризуется:

- ☐ неустойчивым взаимодействием элементов
- ☐ неоднородностью состава
- ☒ отчетливо выраженной однородностью состава
- ☒ относительно высокой степенью сплоченности

4. Целостность социальной организации обеспечивается:

- ☐ поведением сотрудников
- ☒ традициями и нормами
- ☒ механизмами её регулирования
- ☐ бытовыми отношениями

5. Укажите основные типы регуляторов:

- ☒ целевое управленческое воздействие
- ☐ целостное воздействие
- ☒ саморегулирование и организационный порядок
- ☐ самосохранение

6. В теории организации выделяются следующие виды социальных организаций:

- ☐ культурно-экономические
- ☒ социально-экономические
- ☒ социально-культурные
- ☒ социально-образовательные

7. Особенности всех видов социальных организаций определяются:

- ☐ межличностными отношениями
- ☒ приоритетом собственных целей
- ☐ регламентированным поведением
- ☐ правовыми нормами

8. Главная цель социально-экономических организаций заключается в:

- ☐ достижении эстетических целей
- ☐ получении информации
- ☒ получении максимальной прибыли
- ☐ построении социальных связей

9. Главная цель социально-культурных организаций заключается в:

- ☒ достижении эстетических целей
- ☐ получении информации
- ☐ получении максимальной прибыли
- ☒ построении социальных связей

10. Главная цель социально-образовательных организаций заключается в:

- ☒ удовлетворение потребности в информации и знаниях
- ☐ достижении эстетических целей
- ☒ получении прибыли
- ☐ получении максимальной прибыли

11. К социальным связям относятся:

- ☒ бытовые отношения
- ☒ отношения по уровням управления
- ☐ прожиточный уровень
- ☐ льготы

12. К экономическим связям относятся:

- ☒ прожиточный уровень
- ☒ льготы
- ☐ отношения по уровням управления
- ☐ межличностные

13. Укажите главные отличительные признаки социальных организаций:

- ☒ самоуправляемость

- ☒ саморазвитие
- ☒ самосохранение
- ☐ самоанализ

14. В основе классификаций организаций А. Этциани лежат принципы:

- ☒ объединения людей
- ☐ централизации управления
- ☒ объединения по характеру деятельности
- ☒ деления по социальному статусу

15. К классификации, основанной на принципе объединения людей относятся:

- ☒ добровольные организации
- ☐ технологические
- ☐ программно-целевые
- ☒ унитарные организации

16. К классификации, основанной на принципе объединения людей по характеру деятельности относятся:

- ☒ технологические
- ☐ коммерческие
- ☒ программно-целевые
- ☐ хозяйственные

17. К классификации, основанной на принципе деления социальных организаций по правовому статусу относятся:

- ☒ правительственные
- ☐ добровольные организации
- ☐ унитарные организации
- ☒ коммерческие

18. Укажите примеры искусственных социальных организаций:

- ☒ школа
- ☐ поселения людей
- ☒ больница
- ☒ магазин

19. Укажите примеры естественных социальных организаций:

- ☐ школа
- ☐ больница
- ☒ поселения людей
- ☐ магазин

20. Социальная организация –это:

- ☒ искусственно-целевое образование
- ☐ культурно-историческое образование

- локально-случайное образование
- профессионально-ориентированное образование

21. Важнейшим признаком социальной организации выступает:

- взаимопомощь
- деперсонализация
- самовозобновляемость
- ⊙ целеориентированность

22. Примером социальной организации является:

- банковская система
- Вооруженные силы
- ⊙ АО «ВАЗ»
- студенческое волонтерское движение

23. Основные черты идеального типа бюрократии сформулировал:

- ⊙ М. Вебер
- Т. Веблен
- Р. Мертон
- Т. Парсонс

24. Совокупность норм, ценностей, мнений, которые отражаются в поступках сотрудников организации на всех ее уровнях и образуют неписанный кодекс поведения, составляет:

- неформальную власть социальной организации
- организационное пространство социальной организации
- ⊙ организационную культуру социальной организации
- формальную власть социальной организации

25. В понятие «социальная организация» входят:

- ☒ организации, реализующие товары и услуги
- ☒ организации, реализующие информационные технологии
- ☐ технические системы
- ☐ образовательные системы

26. Наиболее важные принципы организации:

- ☐ лояльность организации
- ☐ полная самостоятельность в принятии организации
- ☒ принципы соответствия
- ☒ принципы приоритета цели

27. Социальная организация в рыночной экономике:

- ⊙ открытая система
- закрытая система
- мягкая система
- жесткая система

28. Основной связующий элемент социальной системы:

- ☐ производство знаний
- ☐ прибыль
- ☒ человек
- ☐ производство товаров и услуг

29. Неформальные организации:

- ☐ кооперативные организации с небольшой численностью персонала
- ☐ коммерческие организации, наделенные правом собственности
- ☒ не зарегистрированные в государственном порядке организации
- ☐ государственные и муниципальные предприятия

Тема 2. Организация как система

30. Системный подход предполагает:

- ☒ управление организацией, как единую совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов;
- ☐ совокупность организационных взаимодействий;
- ☐ развитие структурных взаимодействий внутри какой-либо системы;
- ☐ совокупность подразделений организации.

31. Закрытая система

- ☐ характеризуется ответной реакцией фирмы на воздействие внешней среды;
- ☒ имеет жесткие фиксированные границы, её действия не зависят от действий внешней среды и она является самообеспечивающейся;
- ☐ характеризуется взаимодействием с внешней средой;
- ☐ полностью подстраивается под изменения внешней среды.

32. Укажите лишний элемент открытой системы:

- ☐ вход;
- ☒ преобразование;
- ☒ систематизация;
- ☐ выход.

33. Организацию как открытую систему можно представить в виде модели:

- ☐ черного квадрата;
- ☒ белого круга;
- ☐ разноцветной четырехуровневой пирамиды;
- ☐ черного ящика.

34. Система, характеризующаяся взаимодействием с внешней средой и сильной зависимостью от нее – это:

- ☐ жесткая система;
- ☒ открытая система;
- ☐ стохастическая система;
- ☐ детерминированная система.

35. Основной характеристикой организации как открытой системы является:

- наличие большого количества конкурентов;
- устойчивость к изменениям внешней среды;
- ⊙ способность адаптировать методы ведения бизнеса к изменяющимся условиям внешнего окружения;
- способность организации изменяться.

36. Автором общей теории систем был:

- ⊙ Л. Берталанди;
- Р. Калман;
- А. Богданов;
- Г. Саймон.

37. Элементы системы оказывают друг на друга воздействие в соответствии с:

- ситуацией
- ⊙ общей целью системы
- целью самого большого элемента системы
- целями этих элементов

38. Системный подход позволяет:

- ⊙ исключить научный поиск лучших вариантов решений, как своеобразного лекарства от всех болезней
- признать факторы внешней среды и отработать методики их анализа
- автоматизировать часть процессов управления
- широко использовать математические методы в управлении

39. Анализ внешней среды организации – это:

- определение демографических тенденций развития
- учет действия правительства в деятельности организации
- ⊙ контроль внешних факторов для определения возможностей и угроз для организации
- организация работы по анализу рынка сбыта

40. Представление об объекте рассмотрения при ситуационном подходе:

- ⊙ все меняется: среда, организация, задачи управления;
- меняется внешняя среда, поэтому должна меняться организация;
- изменений нет: управление есть процесс, осуществляемый в любой организации по общей схеме;
- любая управленческая задача может быть формализована и представлена в виде модели, она и помогает управлять правильно.

41. Структурные подразделения в организациях – это:

- группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели;
- люди, которые работают вместе;
- ⊙ группы людей внутри организации, которые выполняют специфические конкретные задания и достигают конкретных специфических целей;

- процесс распределения и группировки работ и ресурсов, рациональное соединение и координация производственных факторов во времени и пространстве и создания некоторой структуры (формы деятельности).

42. К ресурсам организации относятся:

- ⊙ технологии, информация, рабочая сила, финансы, материальные ценности;
- рабочая сила, финансы, материальные ценности;
- технологии, информация;
- планы, цель, цель, организационная структура организации, задачи.

43. Среда организации – это:

- объективные ситуационные факторы, которые расположены внутри организации, которые непосредственно влияют на деятельность организации и контролируются ею;
- объективные ситуационные факторы, окружающие организацию в обществе, то есть внешне, и к которым она должна приспособиться;
- объективные ситуационные факторы, окружающие организацию в обществе, которые влияют на деятельность организации (т.е. на ее внутреннюю среду) и на которые организация также может влиять;
- ⊙ объективные ситуационные факторы, которые непосредственно влияют на деятельность организации.

44. Существуют следующие виды среды организации:

- институциональные, административное и технологическое;
- ⊙ внутреннее, внешнее, которое в свою очередь делится на микросреду и макросреду;
- внутреннее и внешнее;
- внешнее, внутреннее, которое в свою очередь делится на микросреду и макросреду.

45. Внешняя среда организации – это:

- объективные ситуационные факторы, которые непосредственно влияют на деятельность организации;
- объективные ситуационные факторы, которые расположены внутри организации, которые непосредственно влияют на деятельность организации и контролируются ею;
- объективные ситуационные факторы, окружающие организацию в обществе, которые влияют на деятельность организации (т.е. на ее внутреннюю среду) и на которые организация также может влиять;
- ⊙ объективные ситуационные факторы, окружающие организацию в обществе, то есть снаружи.

46. Внутренняя среда организации – это:

- объективные ситуационные факторы, которые непосредственно влияют на деятельность организации;
- ⊙ объективные ситуационные факторы, которые расположены внутри организации, которые непосредственно влияют на деятельность организации и контролируются ею;
- объективные ситуационные факторы, окружающие организацию в обществе, которые влияют на деятельность организации (т.е. на ее внутреннюю среду) и на которые организация также может влиять;

- объективные ситуационные факторы, окружающие организацию в обществе, то есть внешне, и к которым она должна приспособиться.

47. Микросреда организации – это:

- объективные ситуационные факторы, которые расположены внутри организации, которые непосредственно влияют на деятельность организации и контролируются ею;
- объективные ситуационные факторы, окружающие организацию в обществе, то есть внешне, и к которым она должна приспособиться;
- ⊙ объективные ситуационные факторы, окружающие организацию в обществе, которые влияют на деятельность организации (т.е. на ее внутреннюю среду) и на которые организация также может влиять;
- объективные ситуационные факторы, окружающие организацию в обществе, которые влияют на деятельность организации (т.е. на ее внутреннюю среду) и на ее микросреду, и которые не может она контролировать, но они могут существенно влиять на ее деятельность и выбор стратегии.

48. Макросреда организации – это:

- объективные ситуационные факторы, которые расположены внутри организации, которые непосредственно влияют на деятельность организации и контролируются ею;
- объективные ситуационные факторы, окружающие организацию в обществе, то есть снаружи;
- объективные ситуационные факторы, окружающие организацию в обществе, которые влияют на деятельность организации (т.е. на ее внутреннюю среду) и на которые организация также может влиять;
- ⊙ объективные ситуационные факторы, окружающие организацию в обществе, которые влияют на деятельность организации (т.е. на ее внутреннюю среду) и на ее микросреду, и которые она не может контролировать, но они могут существенно влиять на ее деятельность и выбор стратегии.

49. К внутренней среде организации относятся:

- трудовые ресурсы, финансы, материальные ценности, технологии и информация;
- ⊙ цели и стратегия, структура организации, планы и задачи, технологии, трудовые ресурсы (персонал), культура внутри организации;
- поставщики, конкуренты, посредники, потребители и контактные аудитории;
- экономические, социально-культурные, политико-правовые, технологические и природно-географические факторы.

50. К внешней среде организации относятся:

- ⊙ объективные ситуационные факторы микросреды и макросреды;
- цели и стратегия, структура организации, планы и задачи, технологии, трудовые ресурсы (персонал), культура внутри организации;
- поставщики, конкуренты, посредники, потребители и контактные аудитории;
- экономические, социально-культурные, политико-правовые, технологические и природно-географические факторы.

Тема 3. Модель организации. Организационная структура

51. Модель организации определяет:

- ☒ структуру координации деятельности организации
- ☐ наличие вертикальных и горизонтальных взаимосвязей
- ☒ механизмы координации деятельности организации
- ☒ разделение труда

52. Основными элементами организационной модели являются:

- ☒ система работ
- ☒ рабочие группы
- ☒ процессы
- ☐ функции

53. Автором модели организации «организация община» является:

- ☐ Д. Норт
- ☐ Ч. Бернард
- ☒ Э. Мэйо
- ☐ Э. Трист

54. Р. Холл является автором:

- ☒ конфликтной модели
- ☐ механистической модели
- ☐ социотехнической модели
- ☐ органической модели

55. Укажите модель организации, согласно которой формы поведения в организации определяются обычаями, традициями, нормами:

- ☐ социотехническая
- ☐ конфликтная
- ☐ механистическая
- ☒ институциональная

56. Общество отождествляется с живым организмом, в котором все части взаимосвязаны в соответствии с:

- ☒ органической моделью
- ☐ конфликтной моделью
- ☐ институциональной моделью
- ☐ проблемной моделью

57. В соответствии с процессной моделью общество рассматривается как:

- ☒ непрерывный процесс соединений и разъединений
- ☐ система длительных взаимодействий между её членами
- ☐ живой организм
- ☐ механизм, состоящий из множества элементов

58. Автором проблемной модели организации является:

- ☐ Т. Берне
- ☒ В. Франчук
- ☐ Ч. Бернард
- ☐ Э. Мэйо

59. Кибернетические системы обладают функцией:

- ☐ самоотдачи
- ☐ самонастройки
- ☒ саморегулирования
- ☐ самосохранения

60. К числу принципов организаций сформулированных А. Богдановым нельзя отнести принцип:

- ☐ цепной связи
- ☒ цепной подстановки
- ☐ ингрессии
- ☐ подбора

61. Высказывание о том, что всякое событие в организации может рассматриваться как сохранение или умножение одних активностей характеризует принцип:

- ☐ цепной связи
- ☐ цепной подстановки
- ☐ ингрессии
- ☒ подбора

62. Принцип ингрессии означает, что:

- ☐ всякое событие в организации может рассматриваться как сохранение или умножение одних активностей
- ☐ всякое соединение комплексов происходит через общие звенья
- ☒ цепная связь образуется путем вхождения способствующих, выступающих в качестве «посредников» комплексов в организуемые
- ☐ организация имеет множество противоречивых целей и действует в условиях противоречивых интересов различных своих членов или групп

63. В. Хиценко выделяет следующие аспекты теории самоорганизации:

- ☒ гносеологический
- ☐ политический
- ☒ кибернетический
- ☒ социологический

64. Основной вклад в формирование классической организационной теории внесли:

- ☒ Ф. Тейлор, Ч. Бэббидж, Г. Меткаф
- ☐ Т. Берне, В. Франчук, Ч. Бернард

- Э. Мэйо, Э. Трист, Д. Норт
- В. Франчук, Ч. Бернард, Э. Мэйо

65. Автор «идеального типа» административной организации, обозначаемой как бюрократия является:

- Ч. Бэббидж
- Г. Меткаф
- Т. Берне
- ⊙ М. Вебер

66. Классическая организационная теория базируется на следующих предпосылках

- ☒ функциональная иерархия
- ☒ вертикальная и горизонтальная специализация
- ☒ труд и капитал
- ☐ формы поведения

67. Основу классических представлений об организации составляет :

- ⊙ механистический подход
- органический подход
- конфликтный подход
- институциональный подход

68. К недостаткам организации бюрократического типа можно отнести:

- ☒ видение человека как средства производства
- ☒ неспособность адаптироваться к изменениям внешней среды
- ☐ разделение труда
- ☐ функциональная иерархия

69. Механистическая модель организации характеризуется:

- ☒ высокой степенью формализации отношений
- ☒ объективными критериями отбора кадров
- ☐ неформальным характером отношений
- ☐ субъективной системой вознаграждения

70. Органическая организационная система характеризуется:

- ☐ объективностью системы вознаграждения
- ☐ высокой степенью формализации отношений
- ☒ амбициозной ответственностью
- ☒ размытостью уровней управления

71. Представление о лидере организации как о «мозге, нервном узле» характерно для организационной модели:

- конфликтной
- ⊙ органической
- конвенционально

- патерналистской

72. Для областей деятельности организации, где требуется четкость процедур и стабильность, следует выбрать

- иерархическую модель
- ⊙ механистическую модель
- органическую модель
- конфликтную модель

73. Факторы выбора организационной структуры:

- рынки, на которые выходит предприятие в процессе хозяйственной деятельности, вид деятельности, ситуация на рынке;
- ⊙ используемые технологии, организационно-правовая форма предприятия, сфера деятельности (тип выпускаемой продукции, ее номенклатура и ассортимент);
- сфера деятельности (тип выпускаемой продукции, ее номенклатура и ассортимент), виде деятельности, система управления;
- информационные потоки внутри и вне фирмы, система управления.

74. Рассматривая организационную структуру управления предприятием,

- учитываются следующие уровни взаимодействия:
- организации с внутренней средой, подразделений организации, организации с людьми;
- организации с внешней средой, управлением организации, организации с людьми;
- ⊙ организации с внешней средой подразделений организации, организации с людьми;
- организации с внутренней средой, управлением организации, организации с людьми;

75. Структура фирмы - это:

- состав ее внутренних звеньев и отделов;
- состав и соотношение ее внутренних звеньев;
- ⊙ состав и соотношение ее внутренних звеньев, отделов;
- состав ее внутренних отделов.

76. Штатное расписание оформляется по форме:

- Т-1;
- Т-2;
- ⊙ Т-3;
- Т-4.

Тема 4. Основные законы и принципы организации

77. Закон, требующий сохранения пропорциональности между организацией как целостным системным образованием и ее элементами при любых возможных изменениях:

- закон иерархичности
- ⊙ закон пропорциональности и композиции
- закон необходимого разнообразия

- закон самосохранения

78. Закон, в котором говорится, что для любой системы существует такой набор ресурсов, при котором ее потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов, входящих в нее ресурсов либо существенно меньше:

- закон развития
- ⊙ закон самосохранения
- закон синергии
- закон необходимого разнообразия

79. Закон, в котором говорится, что каждая система стремится сохранить себя и использует для достижения этого весь свой потенциал:

- закон развития
- ⊙ закон самосохранения
- закон синергии
- закон иерархичности

80. На 2,3 и 4 этапах динамики развития организации происходит:

- ⊙ прогрессивное развитие
- регрессивное развитие
- застой
- преобразование

81. Период, в течение которого организация проходит такие стадии своего функционирования, как создание, рост, зрелость, упадок:

- путь существования организации
- ⊙ жизненный цикл организации
- годовой промежуток организации
- период развития

82. Закон, в котором говорится, что каждая организация в процессе своего развития стремится достичь наибольшего суммарного потенциала:

- ⊙ а) закон развития
- б) закон композиции и пропорциональности
- в) закон синергии
- г) закон иерархичности

83. Закон, в котором говорится, что каждая система стремится к оптимальному взаимному расположению элементов и оптимальным связям между ними:

- закон развития
- ⊙ закон композиции и пропорциональности
- закон синергии
- закон самосохранения

84. Изменение потенциала организации должно начинаться спустя некоторое время после начала функционирования новых ресурсов компании и продолжаться некоторое время после их выбытия:

- ☐ принцип стабилизации
- ☐ принцип непрерывности
- ☒ принцип инерции
- ☐ принцип эластичности

85. На повышение потенциала организации влияет потенциал самой организации:

- ☐ принцип эластичности
- ☒ принцип самозависимости
- ☐ принцип стабилизации
- ☐ принцип инерции

86. Каждая организация пытается сгладить последствия возмущающих воздействий:

- ☒ принцип эластичности
- ☐ принцип самозависимости
- ☐ принцип стабилизации
- ☐ принцип инерции

87. Процесс изменения потенциала организации идет непрерывно:

- ☐ принцип стабилизации
- ☒ принцип непрерывности
- ☐ принцип инерции
- ☐ принцип эластичности

88. Организация стремится к стабилизации эффективных этапов жизненного цикла:

- ☒ принцип стабилизации
- ☐ принцип непрерывности
- ☐ принцип инерции
- ☐ принцип эластичности

89. Закон самосохранения:

- ☐ стремление организации к получению любыми способами максимальной прибыли
- ☐ поддержание жизнедеятельности организации путем получения заемных средств
- ☒ обеспечение выживаемости организации с максимальным использованием ресурсов
- ☐ обеспечение наибольшего суммарного потенциала на всех этапах жизненного цикла организации

90. Закон развития:

- ☐ реализация выпущенной продукции с целью получения максимальной прибыли
- ☒ обеспечение наибольшего суммарного потенциала на всех этапах жизненного цикла организации

- повышение производительности труда для обеспечения жизнедеятельности организации
- поддержание жизнедеятельности организации путем получения заемных средств

91. Закон информированности и упорядоченности:

- в условиях глобального информационного пространства выживают только очень крупные организации
- ◎ наибольшими возможностями устойчивого, поступательного развития обладает организация, обеспеченная полной, достоверной, структурированной информацией
- в конкурентной борьбе побеждает организация, обладающая максимальными денежными средствами, которые она может тратить на рекламу и создание положительного имиджа
- повышение производительности труда для обеспечения жизнедеятельности организации

92. Закон композиции:

- с целью получения максимальной прибыли организации должны стремиться к полной самостоятельности
- ◎ на всех этапах своего развития организации должны придерживаться стратегии минимизации расходов и накопления ресурсов
- в рамках достижения единой цели существует объективная тенденция организаций к объединению
- повышение производительности труда для обеспечения жизнедеятельности организации

93. Процессы в организационных системах протекают в соответствии с:

- ◎ общими организационными законами
- частными организационными принципами и законами
- общими организационными принципами
- специфическими законами и принципами

94. Закон организации представляет собой:

- договорные обязательства членов организации
- ◎ устойчивую связь явлений или событий, присущую организациям
- правила, установленные во внутренних нормативных актах организации
- субъективную зависимость, периодически проявляющуюся в социальных организациях

95. Закон самосохранения проявляется в:

- стремление организации к достижению максимальной прибыли при использовании имеющихся ресурсов
- ◎ обеспечение выживаемости организации с максимальным использованием внутренних и внешних ресурсов
- поддержание заданной композиции и пропорциональности структурных компонентов
- обеспечение потенциала организации, превышающего силу внутреннего и внешнего разрушающего воздействия

96. Формулировка «организационная система противостоит внутренним и внешним разрушающим воздействиям, используя для этого весь свой потенциал» соответствует закону:

- ☐ синергии
- ☐ онтогенеза
- ☒ самосохранения
- ☐ композиции

97. Закон развития проявляется в:

- ☒ обеспечение наибольшего суммарного потенциала на всех этапах жизненного цикла организации
- ☐ повышение производительности труда для обеспечения жизнедеятельности организации
- ☐ оптимизации организационной структуры управления в целях обеспечения эффективного развития организации
- ☐ обеспечение потенциала организации, превышающего силу внутреннего и внешнего разрушающего воздействия

98. В соответствии с законом композиции и пропорциональности организации:

- ☐ должны осуществлять структурирование и пропорциональное распределение информации по степени ее важности для системы управления
- ☒ стремятся к объединению структурных составляющих на основе принципов соразмерности и пропорциональности
- ☐ должны пропорционально и соразмерно использовать имеющиеся ресурсы на всех этапах жизненного цикла
- ☐ должны повышать производительность труда для обеспечения жизнедеятельности организации

99. Закон, означающий совместное и однородное функционирование элементов системы:

- ☒ синергии
- ☐ композиции
- ☐ самосохранения
- ☐ развития

100. Усиление результатов в совместной деятельности в результате совпадения набора факторов (элементов) и оптимального сочетания их характеристик:

- ☐ синергетическая оценка
- ☐ синергетическая эффективность
- ☐ синергетический результат
- ☒ синергетический эффект

101. К экономическим мероприятиям повышения синергетического эффекта организации относятся:

- ☐ полная координация рекламных проектов, контроль персонала, составление отчетности

- изучение эффективности рекламной политики фирмы в целом, исследование эффективности и популярности отдельных рекламных средств
- исследование стандартов отчетности, ответственность за нарушение стандартов введения документации
- ⊙ возможность участия работников в распределении общей прибыли, различные формы поощрения по итогам работы организации в целом, участие в акционировании

102. К социальным мероприятиям повышения синергетического эффекта организации относятся:

- возможность участия работников в распределении общей прибыли, различные формы поощрения по итогам работы организации в целом, участие в акционировании
- встречи с представителями руководства, профессиональной учебы работников
- ⊙ мероприятия по проведению досуга и отпуска, бесплатное медицинское обслуживание
- полная координация рекламных проектов, контроль персонала, составление отчетности

103. К психологическим мероприятиям повышения синергетического эффекта организации относятся:

- полная координация рекламных проектов, контроль персонала, составление отчетности
- ⊙ встречи с представителями руководства, профессиональной учебы работников
- мероприятия по проведению досуга и отпуска, бесплатное медицинское обслуживание
- возможность участия работников в распределении общей прибыли, различные формы поощрения по итогам работы организации в целом, участие в акционировании

104. Специальная система мотиваций, эффективная система контроля и оперативной коррекции проводимых мероприятий необходима для звеньев:

- верхних средних
- ⊙ всех
- высших
- низших

Тема 5. Человек и группа в организации

105. Социально-психологический климат организации это то, как организация:

- а. «выглядит»
- б. «ведет себя»
- в. «чувствует себя»**
- г. её воспринимают окружающие

106. Организация как живой организм состоит из «клеток», то есть из:

- а. отдельных сотрудников**
- б. подсистем
- в. процессов
- г. подпроцессов

107. В концепции «человеческих отношений» персонал организации рассматривается с точки зрения:

- а. их поведения в группе
- б. реализации трудового потенциала сотрудников**
- в. подчиненности руководству организации
- г. личностных особенностей персонала – потребностей, мотивов, ценностей.**

108. В случае, когда персонал организации рассматривается с точки зрения реализации трудового потенциала сотрудников, учитываются объективные характеристики:

- а. содержание труда**
- б. квалификация персонала
- в. специфика и условия труда**
- г. численность персонала

109. Если, работники организации рассматривается с точки зрения их личностных особенностей, учитываются:

- а. образование
- б. потребности**
- в. мотивы и ценности**
- г. должность

110. Удовлетворенность трудом отражает отношение человека к:

- а. работе**
- б. заработной плате
- в. организации-нанимателю**
- г. самому себе

111. Выделяются следующие характеристики работы, от которых зависит степень удовлетворенности трудом в целом:

- а. уровень образования
- б. место расположение организации
- в. чувство социальной значимости**
- г. сама работа**

112. Значение организационной культуры для сотрудников определяется тем, что она:

- а. служит ориентиром деятельности компании
- б. создает условия для контактов с коллегами
- в. способствует организационной идентичности, определяя представление о компании, ее ценностях, принципах**
- г. является стимулом для работы

113. Неудовлетворенность сотрудников работой может выражаться через

- а. лояльность**
- б. пренебрежение работой**
- в. потребителей**
- г. лень

114. Борьба, например, за улучшение условий труда может носить:

- а. статичный характер
- б. динамичный характер
- в. конструктивный характер**
- г. деструктивный характер**

115. Деструктивный характер борьбы проявляется через:

- а. митинги и забастовки**
- б. обсуждение проблем с руководством
- в. проявление инициативы в проведении конкретных мероприятий
- г. не выполнение требований руководства**

116. Конструктивный характер борьбы проявляется через:

- а. предложения по оптимизации деятельности**
- б. митинги и забастовки
- в. обсуждение проблем в коллективе**
- г. не выполнение требований руководства

117. Пренебрежение проявляется через:

- а. снижение качества работы**
- б. прогулы, брак**
- в. митинги и забастовки
- г. проявление инициативы в проведении конкретных мероприятий

118. Нормативная лояльность связана с:

- а. личной заинтересованности
- б. созданием видимости преданности
- в. обсуждением проблем с руководством
- г. обязательством оставаться в данной организации**

119. Может проявляться в создании видимости преданности:

- а. нормативная лояльность
- б. имитационная лояльность**
- в. лояльность на уровне ценностей и убеждений
- г. мотивированная лояльность

120. Благоприятный социально-психологический климат характеризуется следующими признаками:

- а. все члены трудового коллектива доверяют друг другу и в то же время проявляют высокую требовательность**
- б. критика носит конструктивный и деловой характер, она обращена к личности человека, а не к его конкретным действиям, поступкам
- в. руководство признает право коллектива участвовать в управлении организацией и принимать значимые для коллектива решения**
- г. члены коллектива не имеют представления о его задачах, текущем состоянии дел и стратегии развития

121. Благоприятный социально-психологический климат возникает только при условии:

- а. что значимые для коллектива решения принимаются руководителем единолично
- б. совпадения индивидуальных целей**
- в. схожих предпочтений и самоощущений персонала с миссией и ценностями всей организации**
- г. едином уровне образованности

122. Характерными особенностями групп в любой организации является то, что:

- а. члены группы идентифицируют себя и свои действия с группой в целом и выступают от имени группы**
- б. взаимодействие между членами группы носит характер непосредственных контактов, личного разговора и т.п.**
- в. наряду с неформальным распределением ролей складывается посредственное распределение ролей, обычно признаваемое группой.

123. Группа дает человеку:

- а. труднее добиться вознаграждения в виде признания, похвалы или же материального поощрения
- б. с трудом учиться, перенимая опыт других, лучше осознавая свои возможности и потенциал
- в. ощущение защищенности**
- г. помощь в решении своих задач и предостережения**

124. Существует два типа групп:

- а. **формальные и неформальные**
- б. формальные и статические
- в. неформальные и динамические
- г. динамические и статические

125. Успешно управлять как формальными, так и неформальными группами может:

- а. **формальный лидер**
- б. неформальный лидер
- в. опытный сотрудник
- г. компетентный менеджер

126. Управленческий лидер на стадии создания группы должен:

- а. **обеспечить лидерство**
- б. формальные условия функционирования
- в. **обеспечить положительное и отрицательное подкрепление;**
- г. обеспечить формальную коммуникацию

127. Лидерство в условиях групповой динамики и его эффективность определяется:

- а. способностями лидера сохранять авторитет любыми методами
- б. **способностями лидера воспринять и удовлетворить специфические потребности группы**
- в. выбором верной формальной коммуникации
- г. **выбором стиля воздействия в соответствии с готовностью членов группы подчиниться и выполнить задание**

128. Специалисты выделяют два разных типа подчиненных:

- а. подчиненных, ориентированных на миссию
- б. **подчиненных, ориентированных на цель**
- в. **подчиненных, ориентированных на задание**
- г. подчиненных, ориентированных на сохранение корпоративного духа

129. Позиция лидера определяется в основном:

- а. уровнем образования
- б. степенью эрудированности
- в. размером заработной платы
- г. **социальным статусом человека**

Тема 6. Системы организационных коммуникаций

130. Виды коммуникаций внутри организации:

- а. **межуровневые, горизонтальные, между руководителем и подчиненным, между руководителем и рабочей группой, неформальные коммуникации;**
- б. информационные коммуникации различных видов и уровней, имеющие отношение к производственным вопросам;
- в. коммуникации между руководителями и подчиненными;
- г. межличностные коммуникации и неформальные связи.

131. Понятие коммуникация характеризуется:

- а. передачей информации с целью получения ответа;
- б. обмен информацией о идеях или переживаниях;
- в. передача информации от источника во вне;
- г. **воссоздание информационных идей посредством ключевого символа или темы.**

132. Обратная связь – это вербальный или невербальный сигнал от получателя информации к его источнику, служащий ответом на иницилирующее высказывание или поведение, выполняющий ... или коррективную функцию.

- а. комплиментарную;
- б. поясняющую;

в. объяснительную;

г. **сигнальную.**

133. Обратная связь в процессе коммуникации может быть:

а. директивной и недирективной;

б. прямой и косвенной;

в. **положительной и отрицательной;**

г. оценочной и безоценочной.

134. Сколько процентов работы занимает коммуникация у руководителя:

а. 90 %;

б. 50 %;

в. 70 %;

г. **80 %.**

135. Классификация коммуникаций по каналам общения выглядит следующим образом:

а. **формальные и неформальные;**

б. вербальные и невербальные;

в. нисходящие и восходящие;

г. вертикальные, горизонтальные и диагональные.

136. Форма коммуникационной деятельности, для которой характерно заимствование образцов поведения, стилей общения, образа жизни одних членов общества другими:

а. общение;

б. управление;

в. **подражание;**

г. руководство.

137. Горизонтальная коммуникация – это коммуникация:

а. между людьми, стоящими на различных ступеньках социальной иерархии;

б. **между лицами одинакового статуса или уровня в социальной иерархии;**

в. которая реализуется посредством устных и письменных коммуникационных каналов между современниками;

г. которая реализуется посредством передачи информации духовного содержания от поколения к поколению.

138. Вид коммуникации, для которого характерно распространение информации и её влияние на общество посредством печати, телевидения, радио, кино и т.д.

а. межличностная;

б. групповая;

в. **массовая;**

г. вертикальная.

139. Вид коммуникации, для которого характерны процесс межличностного влияния, стимулирования группы, нацеливания её на выполнение задач

а. межличностная;

б. **групповая;**

в. массовая;

г. горизонтальная.

140. Расширение информационный фонд партнера, передача необходимой информации, комментирование инновационных сведений являются:

а. методом познавательной коммуникации

б. **целью познавательной коммуникации**

в. принципом познавательной коммуникации

г. задачей познавательной коммуникации

141. Система коммуникаций организации представляет собой:

а. программное обеспечение, функционирующее в организации

- б. взаимосвязь работников и руководства
- в. взаимосвязь с внешней средой
- г. **работники организации, объединенные взаимосвязанными и взаимообусловленными коммуникационными потоками друг с другом и внешней средой в коммуникационный процесс посредством коммуникационных каналов**

142. Коммуникационный процесс представляет собой:

- а. **процесс передачи сообщения от отправителя к получателю по разным каналам при помощи различных коммуникативных средств**
- б. совокупность методов для общения
- в. система выбора коммуникаций в организации
- г. управление коммуникациями

143. Наличие обратной связи позволяет:

- а. принимать управленческие решения
- б. **корректировать цели, задачи, действия**
- в. нарушать коммуникационную связь между работниками
- г. получать прибыль

144. Процедура, которая превращает коммуникацию в двусторонний процесс обмена информацией называется:

- а. канал информации
- б. информационный поток
- в. **обратная связь**
- г. прямая связь

145. Коммуникации в организации необходимы для:

- а. **эффективности управления**
- б. получения прибыли
- в. установления ответственности в отделах
- г. **утверждения авторитета и выражения воли руководителя**

146. Хорошо налаженные коммуникации содействуют:

- а. повышения прибыли организации
- б. **обеспечению организационной эффективности**
- в. удовлетворенности потребителей
- г. удовлетворенности работников трудом

147. Различают следующие основные функции коммуникативности:

- а. **контроль и мотивация**
- б. организация и планирование
- в. **эмоциональное выражение и передача информации**
- г. мониторинг и анализ

148. Контроль поведения членов группы осуществляется с помощью:

- а. лидерства
- б. организации
- в. **коммуникативности**
- г. мотивации

149. Укажите барьеры, препятствующие коммуникации:

- а. **индивидуальные**
- б. массовые
- в. **организационные**
- г. поведенческие

150. Коммуникативность способствует:

- а. появлению проблем в организации
- б. **решению рядовых задач**

- в. изменению поведения работников
- г. **эмоциональному выражению работников и позволяет реализовывать социальные потребности**

151. Функция коммуникативности выражается в:

- а. сборе информации о работниках организации
 - б. формировании отчетов
 - в. **предоставлении данных, которые необходимы индивидуумам и группам для принятия решений**
 - г. анализе организационных изменений
152. Этапами обмена информацией являются следующие:
- а. кодирование и декодирование
 - б. **зарождение идеи, кодирование и выбор канала, передача, декодирование**
 - в. зарождение идеи и передача
 - г. разработка сообщения и декодирование

Тема 7. Организация как субъект и объект организационного поведения

153. Укажите методы, используемые в организационном поведении:

- ☐ экономико-математические;
- ☐ социально-экономические;
- ☐ социально-психологические;
- ☒ **социально-психологические и экономико-математические.**

154. В организационном поведении выделяют аспекты:

- ☐ взаимоотношения между руководителями и клиентами;
- ☐ отношения между поколениями;
- ☒ **поведения системы в целом и поведения людей;**
- ☐ поведения соратников.

155. Совокупность методов, форм и средств управления организацией для достижения поставленных целей:

- ☒ **планирование модернизация;**
- ☐ маркетинг;
- ☐ менеджмент;
- ☐ модернизация.

156. Результативность деятельности руководителя определяется:

- ☒ **объединением людей с целью совместной работы;**
- ☐ объемом производства продукции;
- ☐ развитием рыночных отношений;
- ☒ **предпринимательской деятельностью подчиненных.**

157. Осуществление функций, которые должен реализовывать любой менеджер:

- ☐ тактика;
- ☐ цель;
- ☐ управление;
- ☒ **планирование.**

158. К основным функциям организационного поведения не относят:

- ☐ исследование индивидов и групп в организациях.
- ☒ **игнорирование организационного обучения.**
- ☐ учет различия рабочей силы, все больше различающейся по социально-демографическому статусу.
- ☐ использование вероятностного подхода в организационном.

159. К отличительному элементу успешного менеджмента в современном мире не относят:

- ☐ делегирование;
- ☐ доверие;
- ☐ вознаграждение;

⊙ утилитарность.

160. Укажите, что относят к недостаткам неформальных групп:

- возможность формирования противоречивых с организацией целей;
- ⊙ сопротивление изменениям и конформизм;
- ограничение интенсивности и результативности деятельности;
- нет верного ответа.

161. Укажите, что относится к преимуществам наличия неформальных групп:

- облегчение нагрузки на менеджмент;
- снижение конфликтности;
- улучшение коммуникаций;
- ⊙ все ответы верны.

162. Организационная культура - это:

- отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;
- ⊙ отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;
- отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя.
- верны ответы А и Б.

163. Укажите, что в системе управления организацией является объектом управления:

- связующая подсистема;
- управляющая подсистема;
- финансовая подсистема;
- ⊙ управляемая подсистема.

164. Укажите, что в системе управления организацией является субъектом управления:

- ⊙ управляющая подсистема;
- управляемая подсистема;
- связующая подсистема;
- финансовая подсистема.

165. Метод управления – это:

- ⊙ совокупность приёмов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных организацией целей;
- существенные, повторяющиеся, объективные взаимосвязи явлений и процессов в хозяйственной деятельности;
- совокупность элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, которая образует определённую целостность
- область трудовой деятельности

166. Какие функции обеспечивают взаимосвязь и взаимодействие между элементами системы управления организацией?

- ☒ планирование;
- ☒ организация;
- ☐ мотивация;
- ☒ коммуникация.

167. Укажите, что не входит в методологию управления:

- цели, задачи;
- ⊙ коммуникации;
- законы и принципы;
- функции.

168. Укажите, что не входит в процесс управления:

- ⊙ школы управления;
- разработка и реализация решений;

- выбор характеристик информационного обеспечения;
- нет верного ответа.

169. Укажите, что не относится к структуре управления:

- схемы организации отношений;
- система обучения персонала;
- ⊙ разработка и реализация решений;
- нет верного ответа.

170. Укажите, что относится к технике и технологии управления:

- сети связи;
- система документооборота;
- офисная мебель;
- ⊙ все ответы верны.

Критерии оценки:

- 5 баллов – 100 % ответов
- 4 балла – не менее 60 % ответов
- 3 балла – не менее 50 % ответов
- 2 балла - не менее 40 % ответов
- 1 балл - не менее 30 % ответов

10. Образовательные технологии и методические указания по освоению дисциплины

10.1. При изучении дисциплины используются дистанционные образовательные технологии.

11. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

11.1. Обязательная литература

п/п	Библиографическое описание	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, аудио-, видеопособия и др.)	Количество в библиотеке
1	Красовский Ю. Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Ю. Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 487 с. - ISBN 978-5-238-02186-7.	Учебник	ЭБС «IPRbooks»
2	Яськов Е. Ф. Теория организации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Е. Ф. Яськов. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 271 с. - ISBN 978-5-238-01776-1.	Учебное пособие	ЭБС "IPRbooks"
3	Лапыгин Ю. Н. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ю. Н. Лапыгин. - Москва : ИНФРА-М, 2017. - 328 с. - (Высшее образование - Магистратура). - ISBN 978-5-16-004495-8.	Учебное пособие	ЭБС "ZNANIUM.COM"

СОГЛАСОВАНО

Директор научной библиотеки
(подпись) (И.О. Фамилия)
«__» _____ 20__ г.

_____ А.М. Асаева

12.2. Дополнительная литература и учебные материалы (аудио-, видеопособия и др.)

п/п	Библиографическое описание	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум и др.)	Количество в библиотеке
1	Лисовская Н. Б. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие / Н. Б. Лисовская, Е. А. Трощинина. - Санкт-Петербург : РГПУ, 2015. - 224 с. - ISBN 978-5-8064-2106-8.	Учеб.-метод. пособие	ЭБС «IPRbooks»
2	Экономическое поведение потребителей [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие / сост. Н. В. Шишкина, Е. Б. Фалькович, Е. А. Мамистова. - Воронеж : РГПУ, 2017. - 69 с.	Учеб.-метод. пособие	ЭБС «IPRbooks»

- другие фонды:

п/п	Библиографическое описание	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Количество в библиотеке
1.	Теория организации и организационное поведение : электронный контент - Тольятти: Изд-во ТГУ. - образовательная среда Росдистант	Электронное издание	образовательная среда Росдистант

11.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

- Министерство промышленности и торговли Российской Федерации [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://minpromtorg.gov.ru/>
- Министерство экономического развития РФ [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://economy.gov.ru/mines/main>

11.4. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование ПО	Количество лицензий	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1	Windows	1398	Бессрочная
2	Office Standart	1398	Бессрочная

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

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий	Перечень основного оборудования	Фактический адрес учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др.	Площадь, м ²	Количество посадочных мест
1	Аудитория вебконференций. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (УЛК-807)	Экран телевизионный, ширмы, проектор на штативе. стол преподавательский, стулья преподавательские., Транспарант-перетяжка, системный блок .	445020, Самарская обл., г. Тольятти, ул. Белорусская, 16 В,	17,1	1
2	Компьютерный класс. Помещение для	Столы ученические, стулья ученические, ПК с	445020, Самарская обл., г. Тольятти,	84,8	16

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий	Перечень основного оборудования	Фактический адрес учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др.	Площадь, м ²	Количество посадочных мест
	самостоятельной работы. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации (Г-401)	выходом в сеть Интернет	ул. Белорусская, д. 14		