

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 06.09.2023 13:49:38

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий кафедрой
философии и социологии
(наименование кафедры полностью)



Л.В. Килимова

(подпись, инициалы, фамилия)

«03» июля 2023 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
для текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине
Социология организаций

(наименование дисциплины)

39.03.01 Социология направленность (профиль) «Социология
маркетинга и управление организацией»

(код и наименование ОПОП ВО)

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

ТЕМА 1. ПРЕДМЕТНАЯ ОБЛАСТЬ СОЦИОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Предмет и задачи социологии организаций. Понятие организации. Традиционные определения организации.

2. Системный и экологический подходы в социологии организаций. Организация как целевая группа. Организация как экосистема. Категория организации в институциональной экономической теории.

3. Характеристики рынка: равенство всех элементов, определяющая роль монетарных оценок, жесткое конкурентное начало.

4. Характеристики организации: наличие иерархии, немонетарные оценки поведения людей и результатов деятельности, принципиальный акцент на кооперацию. Отличия организационного поведения от поведения в рыночной среде.

5. Организация и рынок как формы экономической социальности. Характеристики рынка и организации как форм экономического института.

6. Главные преимущества организации и рынка. Формы организационного и рыночного сознания. Гибридные формы социально-экономических институтов. Вхождение организации в рынок. Вхождение рыночных отношений в организации.

ТЕМА 3. ЭВОЛЮЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СИСТЕМ

1. Эволюция организационных систем. Организации в доиндустриальном обществе. Община как доминирующая форма организации. Традиции как нормообразующие принципы построения организаций.

2. Армия и церковь как примеры крупных организационных систем доиндустриального общества.

3. Специфика воздействия государства на процесс функционирования производственных организаций в рамках античного, феодального и азиатского строя.

4. Изменения принципов построения организаций в эпоху первоначального накопления капитала и раннего капитализма. Значение разделения труда. Влияние протестантской этики на процессы создания и функционирования ранних рыночных организаций.

5. Становление рыночного общества в VIII—XIX веках. Трансформация традиционных структур организации производства. Исторические формы организации производства: ремесленная мастерская, малое предприятие, крупная корпорация, глобальная корпорация.

6. Рациональные основы построения организационных систем. Приоритетное развитие крупных компаний в конце XIX - начале XX веков.

ТЕМА 4. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Происхождение, развитие и функционирование организаций. Тенденция к минимизации количества работников предприятия или подразделения.

2. Малое предприятие как идеал экономической организации. Причины угасания интереса к крупным корпорациям классического типа. Роль общинных связей в современном малом бизнесе. Изменения общественного мнения 80-х, 90-х годов по отношению к малым формам бизнеса. Зарождение и развитие тенденции к децентрализации производства.

3. Тенденция к совладению предприятиями. Значение кампаний по приватизации начала 80-х годов в Великобритании и США. Поражение профсоюзов в их кампании против совладения. Совладение как объективная основа сотрудничества менеджеров и работников. Принцип обязательного владения акциями: достоинства и недостатки.

4. Становление гибких организационных структур. «Холмообразные» и сетевые структуры. Формализация неформальных связей в современных организациях. Проблема взаимозаменяемости работников и их приобщенности к целям организации. Возможные пути решения. Гибкое строение фирмы как ответ на постоянно изменяющееся внешнее окружение.

5. Организация как социотехническая система. Развитие систем телекоммуникаций и их использование в бизнесе. Информация как экономическая основа современного общества. Телекоммуникации и новые возможности малых организаций. Экономические и технические причины разделения (географического и организационного) производства и генерации идей в современной экономике.

ТЕМА 5. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ СТРУКТУРЫ

1. Принцип доминирования функций над структурой организации как основа структурных преобразований. Задача определения функций организаций. Применение структурно-функционального подхода к анализу деятельности организаций. Внутренняя и внешняя среда организаций.

2. Выделение экономической и социальной подструктур предприятия как исходный пункт анализа организационной структуры. Использование большинства людей в качестве бизнесменов, а не чиновников как требование к экономической подструктуре. Специфика социальной подструктуры различных предприятий.

3. Виды организационных структур. Преимущества и недостатки линейных, функциональных, линейно-функциональных, дивизио-нальных и матричных структур. Жизненные циклы организаций. Организационная структура и этапы жизненного цикла организации.

4. Количество структурных уровней. Проблема его сокращения или увеличения. Применение принципа иерархии к построению и преобразованию организационной структуры.

5. Понятие гибкой и жесткой структуры. Обеспечение четкого выполнения принятых решений и возможности решения.

ТЕМА 6. ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ БИЗНЕСА

1. Исторические и законодательные традиции в регулировании форм организации бизнеса. Современные тенденции в организации бизнеса.

2. Индивидуальное, частное предпринимательство. Масштабы частных предприятий. Рыночные ниши индивидуального предпринимательства. Экономическая свобода и экономическая ответственность предпринимателя как владельца фирмы. Регистрация и налогообложение частного бизнеса в различных странах.

3. Товарищество. Полное товарищество. Проблема взаимоотношений партнеров. Специфика управленческих отношений в товариществах. Преимущественные сферы применения товариществ. Товарищество на вере. Основные проблемы товариществ. Распределение прибыли. Возможности выхода из товариществ.

4. Общество с ограниченной ответственностью. Особенности исторического развития правовой и экономической категории «ограниченной ответственности». Механизмы управления ООО. Акционерное общество. ОАО и ЗАО. Акционерный капитал. Особенности экономической и управленческой роли акционера, акционерное управление. Совет директоров. Проблема взаимоотношений менеджеров и акционеров. Структурные изменения корпораций. Слияние и разделение корпораций.

5. Кооператив как форма организации бизнеса. Историческое развитие кооперативов. Возможности использования кооператива как формы организации бизнеса в современных условиях.

ТЕМА 8. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

1. Понятие организационной культуры. Прагматический и феноменологический подходы к определению организационной культуры. Уровни организационной культуры: видимые регуляторы, измеряемые ценности, базовые предположения. Нормы и ценности организационной культуры. Специфика процесса социализации как приобщения к организационной культуре.

2. Типологии организационной культуры. Типологии организационных культур в контексте сопоставления национальных бизнес-культур (У.Оучи, Г.Хофштеде, Г.Лэйн и Дж.Дистефано). Классификация организационных культур С.Ханди. Типы организационной культуры М.Бурке.

3. Развитие организационной культуры. Роль основателя организации в процессе становления ее культуры. Этапы развития организации и изменения в организационной культуре. Организационное развитие как целенаправленный процесс изменения норм и ценностей компании.

4. Управление организационной культурой, ее различными уровнями, возможность управления культурой.

5. Культурообразующий контекст латентных функций управленческих решений. Необходимость диагностики организационной культуры. Информирование, воспитание, радикальное реформирование как методы изменения культуры компании. Организационная культура современных российских компаний.

ТЕМА 11. ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЕ

1. Высшее окружение организации. Понятие конкурента. Множественность интерпретаций понятия «конкурент». Проблема определения конкурентов для организации. Понятие товаров-заменителей.

2. Конкурентные стратегии. Зависимость состояния конкурентной борьбы от типа рынка. Чистая, монополистическая, олигополистическая конкуренция. Зависимость конкуренции от стадии экономического цикла. Этап жизненного цикла как фактор, определяющий параметры конкурентной борьбы. Конкуренция в товарной политике. Ценовая конкуренция. Конкуренция в торговой политике.

3. Конкуренция в рекламе и публичных реляциях.

4. Исследование конкурентной среды. Ее элементы. Базовые стратегии конкурентной борьбы. Снижение себестоимости продукции. Стратегия дифференциации продукции. Сегментирование рынка. Внедрение новшеств. Следование за рентабельностью на рынке.

ТЕМА 13. ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СИСТЕМ

1. Миссия организаций. Формирование организационных структур. Метод системного подхода в формировании организации. Исследование внешней среды. Основные и главные цели деловой организации. Переход от целей организации к ее структуре.

2. Алгоритм проектирования организационной системы. Алгоритм развития гибких организационных систем. Методы организационной диагностики. Проектирование и методы корректировки организационных систем.

3. Метод аналогий. Экспертно-аналитический метод. Метод структуризации целей. Метод организационного моделирования. Диагностические исследования социальных систем. Определение интегральной оценки качества организации.

Шкала оценивания: 4-бальная.

Критерии оценивания:

4 балла (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные

высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

3 балла (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

2 балла (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1 балл (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1.2 ДОКЛАД С ПРЕЗЕНТАЦИЕЙ.

ТЕМА 2. ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ СОЦИОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Организационная проблематика в рамках теории менеджмента.

ТЕМА 4. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

Современные тенденции развития организаций: общее и особенное.

ТЕМА 5. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ СТРУКТУРЫ

Организационная структура и этапы жизненного цикла организации.

ТЕМА 7. ЗАКОНЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Основополагающие социальные законы социальной организации

ТЕМА 8. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Управление организационной культурой.

ТЕМА 9. ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

Подходы к управлению персоналом.

ТЕМА 10. ИМИДЖ И ЛИДЕРСТВО В СОЦИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Роль имиджа в социальных системах.

ТЕМА 12. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В НОВЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ РОССИИ

Социальное партнерство в новых экономических рыночных условиях России.

Шкала оценивания: 9-бальная.

Критерии оценки:

Часть работы обучающегося	Максимальный балл	
	балл	примечание
1	2	3
Доклад	4	Представил грамотный доклад, уложившись в отведенное время
Презентация	3	Представил презентацию с четко структурированной информацией
Дополнительные вопросы (от группы или преподавателя)	2	Ответил на вопросы в полном объеме
Итого	9	

1.3 КРУГЛЫЙ СТОЛ.

Проблемные темы докладов студенты формулируют самостоятельно.

ТЕМА 2. ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ СОЦИОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Этапы развития социологии организаций: история и современность.
2. Основные отличия социологии организаций от социологии управления.
3. Междисциплинарные связи социологии организаций.

ТЕМА 6. ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ БИЗНЕСА

1. Община как доминирующая форма организации в доиндустриальном обществе.
2. Армия и церковь: организационная специфика в доиндустриальном обществе, изменения в ходе эволюции.

3. Исторические формы организации производства (ремесленная мастерская, малое предприятие, корпорации и др.)

4. Предпринимательство как экономическая функция и исторический феномен.

ТЕМА 7. ЗАКОНЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Особенности социальных законов.

2. Социальные законы как залог эффективного функционирования организации.

3. Специфические законы социальной организации.

ТЕМА 12. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В НОВЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ РОССИИ

1. Особенности управления рисками в условиях социального партнерства.

2. Социальное партнерство и его взаимоотношения с разными видами структур предпринимателей.

ТЕМА 14. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Системы информационного обеспечения в организационных структурах.

2. Роль информационных технологий в современных организациях.

3. Информационные технологии в управлении социальным процессом.

Шкала оценивания: 9-бальная.

Критерии оценки:

Часть работы обучающегося	Максимальный балл	
	балл	примечание
1	2	3
Доклад	3	Представил грамотный доклад, уложившись в отведенное время
Дополнительные вопросы по докладу (от группы или преподавателя)	3	Ответил на вопросы участников в полном объеме
Дискуссия	3	Задавал грамотные вопросы участникам, активно участвовал в обсуждении темы
Итого	9	

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

2.1 ТЕМЫ КУРСОВЫХ РАБОТ (КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ)

1. Организации в нелегальной экономике - российский и зарубежный опыт.
2. Организации в постиндустриальную эпоху.
3. Источники и последствия структурных преобразований в западных компаниях 1980-90-х годов.
4. Экологические аспекты организационного поведения.
5. Пожизненный найм в организациях. Особенности организационного поведения в условиях пожизненного найма.
6. Функционирование организаций в условиях глобальной конкуренции.
7. Финансово-промышленные группы в России как особый тип организации: характерные черты, преимущества и недостатки.
8. Особенности функционирования франчайзинговых организаций. Возможные методы воздействия на партнеров по бизнесу.
9. Особенности становления и развития организаций сетевого маркетинга.
10. Социальные, культурные и правовые составляющие организационного поведения в международном бизнесе.
11. Воздействие многонациональных компаний на социально-экономические процессы в отдельных странах. Проблематика современных дискуссий, посвященных феномену глобализации.
12. Особенности этических принципов функционирования организаций в Европе и Азии. Методы преодоления культурных барьеров.
13. Особенности реализации принципов социальной ответственности бизнес-организаций в различных отраслях экономики (банковском и страховом деле, пищевой и легкой промышленности, автомобилестроении, сфере услуг и др.)
14. Инструменты воздействия организаций на потребительское поведение.
15. Государственные организации как клиенты компаний.
16. Особенности организационной культуры современных российских компаний.
17. Жизненный цикл организации и процесс трансформации организационных структур.
18. Интеграционные процессы в организации. Принципы и методы координации различных элементов организационной системы.
19. Особенности функционирования и развития организаций в сфере услуг.
20. Понятие социотехнической системы. Технологические и гуманитарные императивы в процессе становления и развития организаций.
21. Феномен руководства и феномен лидерства: эффективность и стиль руководства.
22. Организационная культура, ее основные элементы (на примере конкретной организации).

23. Современные факторы внутренней и внешней среды, влияющие на эффективность функционирования организации.

24. Организационные изменения, управление нововведениями в организации.

25. Важнейшие принципы кадровой политики. Профессиональная мобильность.

26. Специальные события как инструмент формирования корпоративной культуры крупной компании.

27. Совершенствование делового общения и ведение переговоров в организации.

28. Совершенствование делового общения и ведение переговоров в организации.

29. Конфликты в коллективе при назначении нового руководителя структурного подразделения.

30. Система социального партнерства.

31. Современная методика оценки уровня социального развития организации.

32. Оценка труда персонала социальной организации.

33. Формальные и неформальные организации: сравнительный анализ.

34. Новые формы организационных структур.

35. Взаимодействие структурных подразделений в организациях: задачи и возможности.

Шкала оценивания курсовых работ (или курсовых проектов): 100-балльная.

Критерии оценивания (нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться):

85-100 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если тема курсовой работы раскрыта полно и глубоко, при этом убедительно и аргументированно изложена собственная позиция автора по рассматриваемому вопросу; курсовая работа демонстрирует способность автора к сопоставлению, анализу и обобщению; структура курсовой работы четкая и логичная; изучено большое количество актуальных источников, включая дополнительные источники, корректно сделаны ссылки на источники; самостоятельно подобраны убедительные примеры; основные положения доказаны; сделан обоснованный и убедительный вывод; сформулированы мотивированные рекомендации; выполнены требования к оформлению курсовой работы.

70-84 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если тема курсовой работы раскрыта, сделана попытка самостоятельного осмысления темы; структура курсовой работы логична; изучены основные источники, правильно оформлены ссылки на источники; приведены уместные примеры; основные положения и вывод носят доказательный характер; сделаны рекомендации; имеются незначительные погрешности в содержании и (или) оформлении курсовой работы.

50-69 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если тема курсовой работы раскрыта неполно и (или) в изложении темы имеются недочеты и ошибки; отмечаются отступления от рекомендованной структуры курсовой работы; количество изученных источников менее рекомендуемого, сделаны ссылки на источники; приведены самые общие примеры или недостаточное их количество; вывод сделан, но имеет признаки неполноты и неточности; рекомендации носят формальный характер; имеются недочеты в содержании и (или) оформлении курсовой работы.

1-49 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если тема курсовой работы не раскрыта и (или) в изложении темы имеются грубые ошибки; структура курсовой работы нечеткая или не определяется вообще; количество изученных источников значительно менее рекомендуемого, неправильно сделаны ссылки на источники или они отсутствуют; не приведены примеры или приведены неверные примеры; отсутствует вывод или автор испытывает затруднения с выводами; не соблюдаются требования к оформлению курсовой работы.

2.2 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1 Вопросы в закрытой форме

1. Применительно к социальным организациям под законом понимается:

- а) устойчивая, объективная связь явлений или событий, присущая достаточно большому количеству организаций и обладающая неизбежной повторимостью в сходных условиях
- б) общепринятое правило, которое признается обязательно для исполнения
- в) правила общественного развития и постановления государственной власти
- г) связь и взаимозависимость каких-либо явлений объективной действительности

2. Социальные законы определяют

- а) отношения между людьми и группами, проявляющихся в процессе их деятельности
- б) социальную установку на готовность к совершению определенных действий
- в) развитие социальных организаций
- г) поведение людей

3. В настоящее время персонал организации - это

- а) важнейший ресурс организации
- б) незначительная часть организации
- в) временный ресурс организации
- г) один из основных показателей организации

4. Кадровое планирование является важнейшим методом, используемым в:

- а) управлении персоналом
- б) управлении организацией
- в) распределением доходов предприятия
- г) управлении внешними ресурсами организации

5. Призыв или обращение в лаконичной форме, выражающее руководящую идею, требование:

- а) лозунг
- б) организационное табу
- в) ритуал
- г) обряд

6. Организационная культура - это:

- а) совокупность норм, ценностей и верований, разделяемых членами организации и проявляющихся в организационном поведении
- б) набор более важных норм и ценностей присущих данной организации
- в) совокупность норм и ценностей, принимаемых работниками полностью или частично данной организации
- г) набор предположений, полностью принимаемых работниками, получивших свое воплощение в нормах и ценностях организации

7. Различают следующие виды имиджа:

- а) благоприятный и нейтральный
- б) положительный и отрицательный
- в) положительный, нейтральный и отрицательный
- г) авторитарный и демократический

8. Имидж складывается из:

- а) нравственной надежности, гуманитарной образованности, профессионализма и надежности
- б) оригинальности и адекватности
- в) внешнего вида как руководителя, так и организации в целом, положительного отношения потребителей
- г) высоты и благородства целей, поведения и личный качеств

9. Организация - это...

- а) определение порядка взаимодействия отдельных элементов, входящих в состав организационной системы

- б) совокупность элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, которая образует некоторую целостность, единство
- в) процесс воздействия на систему с целью поддержания заданного положения или перевода ее в новое состояние
- г) механизм, направляющий усилия коллектива или личности на выполнение общих задач.

10. Кем была разработана модель четкой иерархической структуры управления?

- а) М. Вебер
- б) О. Конт
- в) Д. Белл
- г) Э. Тоффлер

11. Кем был введен термин "предпринимательство"?

- а) Р. Кантильон
- б) Ж. Б. Сэй
- в) В. Рошер
- г) Ф. Визер

12. По мнению классиков Ф. Кенэ и А. Смита, предпринимательство это - ...

- а) собственник капитала
- б) занимается научными исследованиями
- в) поставщик знаний
- г) выстаивает структуру связи

13. Организация - это целевая группа, в чем заключается этот подход:

- а) группа людей, объединенных единой целью, образующие организацию
- б) группа людей, в которой каждый придерживается своих целей
- в) небольшая группа людей (от 1 до 3 человек)
- г) группа людей не преследующие никаких целей

14. Универсальные рациональные законы построения и развития организаций - это...

- а) принципы управления организации
- б) правила организации
- в) нормы и ценности организации
- г) структура управления организации

15. Кто являлся основателем фабричной системы организации труда:

- а) А. Смит
- б) Дж. Милл

- в) Д. МакКаллум
- г) Ч. Баббедж

16. Что понимал К. Маркс под отчуждением труда:

- а) отделение работников как личностей от их творчества, продукта их труда и от других людей, к которым они относятся только как к единицам товара
- б) привлечение работников к организационной деятельности, поддержка и сплочение коллектива
- в) нейтральное отношение работников к продукту их труда
- г) отделение работников от трудовой деятельности

17. Доиндустриальная стадия общественного развития характеризовалось тем, что:

- а) земля представляла собой экономическую основу общества
- б) представляла собой надстройку над сельским хозяйством
- в) развитой промышленностью
- г) переработкой природных ресурсов

18. Развитие человечества характеризуется тем, что промышленность становится экономической основой общества и господством рациональности-это и есть:

- а) индустриальная
- б) доиндустриальная
- в) постиндустриальная
- г) ни одна из этих стадий к данному определению не относится

19. "По мере того, как большие объемы работ начинают зависеть от личных усилий и манипуляций символами, громадные индустриальные объединения начинают рушиться", какой из данных футурологов это писал:

- а) О. Тоффлер
- б) Г. Кан
- в) А. Турен
- г) Ж. Фреско

20. Глобальная компания сегодня- это:

- а) не единое организационное целое, не единая пирамида, это союз множества очень небольших относительно самостоятельных организаций
- б) единое организационное целое, единая пирамида, это союз малых относительно самостоятельных организаций
- в) не единое организационное целое, не единая пирамида, это союз не очень больших относительно самостоятельных организаций

- г) единое организационное целое, единая пирамида, это союз больших организаций

21. Каждой организации присуще стремление к:

- а) самосохранению
- б) социально-экономической системе
- в) власти
- г) конкуренции

22. Закон синергии:

- а) в любой организации возможен как прирост энергии, так и снижение общего энергетического ресурса по сравнению с простой суммой энергетических возможностей входящих в нее элементов
- б) в любой организации возможен только прирост энергии
- в) в единичных организациях возможен как прирост энергии, так и снижение общего энергетического ресурса
- г) в любой организации возможно совместное и неоднородное функционирование элементов системы

23. Основные подходы к управлению персоналом организации:

- а) рационалистический, гуманистический
- б) гуманистический, нормативный
- в) рационалистический, нормативный
- г) персоналистический, гуманистический

24. Трудовой потенциал работника - это:

- а) его возможная трудовая дееспособность, его ресурсные возможности в области труда
- б) качество труда работника
- в) его способность к управлению
- г) его взаимодействие с другим персоналом организации

25. Уровень организационной культуры, который образует способы поведения людей, ритуалы, эмблемы, дизайн, язык, лозунги и пр.:

- а) поверхностный
- б) промежуточный
- в) глубинный
- г) средний

26. Объединения людей, сообща реализующих интересы, программы, цели, социально-культурные установки, противостоящие фундаментальным принципам, ценностям и правилам организации это:

- а) контркультурные организации
- б) неформальные организации

- в) субкультурные организации
- г) формальные организации

27. Целенаправленное воздействие лиц, наделенных функциями и компетенцией руководителей, на коллективы и индивидов, целью которого является постоянное обеспечение оптимального функционирования определенной системы в целом - это ...

- а) руководство
- б) имидж
- в) управление
- г) лидерство

28. ... - это процесс стихийного, спонтанного руководства коллективом изнутри, со стороны наиболее авторитетных членов коллектива.

- а) лидерство
- б) имидж
- в) руководство
- г) управление

29. Какой организационной структуре присуща данная отличительная черта: прямое воздействие на все элементы организации и сосредоточение в одних руках всех функций руководства?

- а) линейная
- б) функциональная
- в) линейно-штабная
- г) дивизионная

30. Какие две структуры рассматривают как принципиально схожие?

- а) линейно-функциональная и линейно-штабная
- б) функциональная и линейная
- в) дивизионная и линейно-функциональная
- г) линейная и линейно-штабная

31. Для какого типа характерна неуловимая жажда денег, как универсальное воплощение обеспеченности и респектабельности?

- а) мещанин
- б) предприниматель
- в) бюрократ
- г) менеджер

32. На какой подход чаще опираются социологи в противовес функциональному подходу?

- а) структурный
- б) функциональный
- в) информационный

г) системный

33. Дж. Муни и А. Рейли считали, что организация:

- а) целиком подчиняется определенным логическим законам и принципам
- б) частично подчиняется определенным логическим законам и принципам
- в) отказывается от подчинения логическим законам и принципам

34. Кто был основателем подхода "Организация - это целевая группа":

- а) М. Вебер
- б) Э. Дюргейм
- в) Ю. Хабермас
- г) Т. Парсонс

35. Кто ввел в научный оборот термин "аномия":

- а) Э. Дюргейм
- б) К. Маркс
- в) Ю. Хабермас
- г) Т. Парсонс

36. Аномия в отличии от отчуждения проявляется:

- а) в культурной сфере
- б) в экономической сфере
- в) в политической сфере
- г) в экологической сфере

37. Какой из этих признаков не относится к общине:

- а) для общины характерно преобладание формальных связей
- б) небольшое число членов организации
- в) для общины характерно преобладание неформальных связей
- г) для общины характерно низкая степень разделения труда и высокая взаимозаменяемость членов общины

38. В какие годы на Западе начался процесс децентрализации или федерализации:

- а) в 1960-е годы
- б) в 1940-е годы
- в) в 1950-е годы
- г) в 1970-е годы

39. Какая из перечисленных причин не относится к усилению малых форм бизнеса:

- а) снижение издержек при экономии на масштабе

- б) доминирование отраслей, где концентрация производства не является необходимым условием
- в) изменение глобального источника прибыли компании

40. Чья идея заключалась в повышении эффективности функционирования организации за счет экономии:

- а) Ф. Тейлор
- б) Дж. Муни
- в) А. Рейли
- г) Д. Марч

41. Наиболее важной особенностью действия закона синергии в рамках социальных организаций является:

- а) возможность управления приростом энергии
- б) невозможность управления приростом энергии, а так же снижением общего энергетического ресурса
- в) возможность управления неоднородным функционированием элементов системы
- г) возможность регулирования всей организации в целом

42. Основная цель закона развития деловых организаций

- а) эффективное и быстрое развитие
- б) высокий уровень конкуренции
- в) развитие внутренней среды организации
- г) непрерывное совершенствование управления

43. На какой срок определяет стратегический план главные цели организации:

- а) 5-10 лет
- б) от 2 до 5 лет
- в) не более 2-х лет
- г) менее года

44. Развитие карьеры может реализовывать на следующих уровнях

- а) индивидуальном и организационном
- б) индивидуальном
- в) организационном
- г) профессиональном и индивидуальном

45. Такие типы организационной культуры как: культура Зевса, Аполлона, Афины и Диониса выделил:

- а) С. Ханди
- б) У. Оучи
- в) Г. Хофштеде
- г) М. Бурке

46. Выделите основные составляющие организационной культуры:

- а) национальная культура, культура бизнеса и бытовая культура
- б) организационная культура, организационная социальность и организационная рациональность
- в) взаимоотношения в коллективе, принципы и методы общения, процесс развития работника
- г) нормы и ценности, традиции и обычаи, организация процесса труда

47. В социальной технологии лидерства выделяют три основных стиля деятельности лидера:

- а) авторитарный, демократический, попустительский
- б) тоталитарный, бюрократический, демократический
- в) авторитарный, тоталитарный, либеральный
- г) авторитарный, бюрократический, демократический

48. Укажите факторы, оказывающие влияние на стиль руководства:

- а) все перечисленное
- б) структура цели и задач, решаемых организацией
- в) должностное положение лидера
- г) особенности взаимодействий между лидером и членами группы

49. Одним из признаков матричной структуры является...

- а) функциональные подразделения продолжают существовать внутри организации как механизмы осуществления рутинных функций и профессионального развития
- б) возможность воспитания универсальных работников внутри компании
- в) сложность распределения полномочий между центральной штаб-квартирой и подразделениями
- г) сохранение принципа единоначалия и личной ответственности линейных руководителей

50. Какая структура характерна для кризисных моментов в жизни фирмы?

- а) линейно-функциональная
- б) матричная
- в) конгломеративная
- г) дивизионная

51. К какому типу предпринимательской деятельности относят, общую предпринимательскую деятельность нескольких партнеров, в том числе партнеров разных стран?

- а) совместное предпринимательство

- б) индивидуальная трудовая деятельность
- в) интрапредпринимательство
- г) государственное предпринимательство

52. Особенностью, какого типа коммерческих организаций является наличие количественных ограничений по минимальному числу членов?

- а) производственный кооператив
- б) акционерное общество
- в) общество с дополнительной ответственностью
- г) унитарное предприятие

53. "Организация создает вокруг человека особый мир, состоящий из потребностей и ценностей, образцов поведения и скрытых смыслов". Данное выражение иллюстрирует подход к организации:

- а) организация как экосистема
- б) организация - это целевая группа
- в) категория организации в институциональной экономической теории
- г) организация как рынок

54. Что является целью организации в работах Ф. Селзника и Ч. Барнарда:

- а) существование или выживание
- б) активная деятельность
- в) реализация планов
- г) защита интересов

55. Основной задачей организации Д. Марч и Г. Саймон считали:

- а) достижение максимальной эффективности контроля за действиями работников и принятие управленческих решений по оптимизации их действий, обеспечивающей минимум временных затрат и максимум координации их усилий
- б) принцип иерархии, который не только закрепляет отношения в организации, но и обеспечивает их предельную прозрачность
- в) способы рационального планирования деятельности организации, обеспечения совместимости действия различных подразделений организации по достижению общей цели
- г) лучшее понимание операционной деятельности и эффективного достижения целей

56. Идеальная, наиболее эффективная система управления, по М. Веберу:

- а) бюрократия

- б) демократия
- в) диктатура
- г) анархия

57. К общинной форме можно отнести подавляющее большинство:

- а) экономических организаций доиндустриальной эпохи
- б) политических организаций доиндустриальной эпохи
- в) экономических организаций индустриальной эпохи
- г) экономических организаций постиндустриальной эпохи

58. Наиболее значимым процессом в жизни общества становится:

- а) превращение знания в те или иные материалы формы
- б) развитие общества обусловленной промышленной революцией
- в) строение общества
- г) новые формы общества

59. Какая структура компании непосредственно связана с введением "командного" (или бригадного) стиля управления:

- а) холмообразная
- б) пирамидная
- в) многоуровневая
- г) одноуровневая

60. Какое из направлений не относится к группировке персонала:

- а) организационное
- б) экономическое
- в) управленческое
- г) психологический

61. Три основных типа неопределенностей:

- а) неизвестность, случайность и расплывчатость
- б) негласность, расплывчатость и уклончивость
- в) случайность, неточность, двусмысленность
- г) неконтрастность, неизвестность, загадочность

62. Три основных типа базовых стратегий развития:

- а) ограниченный рост, рост, сокращение
- б) спад, сокращение, увольнение
- в) ограниченный рост, сокращение, максимизация издержек
- г) сокращение рынка, минимизация издержек, рост

63. Под трудовой карьерой понимается:

- а) изменение индивидуального положения работника по вертикальной шкале сложности труда или социальной лестнице рабочих мест

- б) успешное продвижение вперед в той или иной области (общественной, служебной, научной) деятельности
- в) изменение индивидуального положения работника по горизонтальной шкале сложности труда или социальной лестнице
- г) успешное продвижение вперед во всех областях деятельности

64. "Двойная служебная лестница" это:

- а) продвижение планируется как по линии профессионального роста, так и по линии административного повышения
- б) повышение с расширением управленческих полномочий
- в) понижение с занимаемой должности с последующим сокращением управленческих полномочий
- г) понижение с расширением управленческих полномочий

65. Теоретические подходы к пониманию организационной культуры включает в себя:

- а) прагматический, описательный
- б) системный, целостный
- в) объективный, субъективный
- г) онтологический, гносеологический

66. Уровни организационной культуры:

- а) поверхностный, промежуточный, глубинный
- б) внутренний, внешний, смешанный
- в) внутренний, внешний, глубинный
- г) предповерхностный, поверхностный, внутренний

67. Теория лидерских качеств утверждает:

- а) лучшие лидеры обладают определенным набором личных качеств, которые позволяют им вести за собой людей
- б) эффективность лидера определяется его манерой поведения и стилем руководства по отношению к подчиненным, возможностью психологического воздействия на людей с целью координации их действий в достижении целей
- в) успешность лидера заключается в необходимости сочетания лидерских качеств и поведения в зависимости от конкретной ситуации
- г) привычная манера поведения лидера по отношению к подчиненным, ориентированна на то, чтобы побуждать их к выполнению поставленных перед группой задач, к достижению стоящей перед ней цели

68. Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношение с группой?

- а) демократический
- б) тоталитарный
- в) авторитарный
- г) прагматический

69. Чем ограничен свободный выбор структуры в реальности?

- а) особенностями компании
- б) неквалифицированным персоналом
- в) функциональными обязанностями
- г) социокультурными условиями

70. Кто одними из первых рассмотрели два вида (механические и органические)?

- а) Т. Бернс и Дж. Сталкер
- б) В. Краснова и А. Привалов
- в) Дж. Липпит и У. Шмидт
- г) О. Виханский и А. Наумов

71. В чем заключается цель и смысл управленческих воздействий со стороны общества и его социальных институтов на развитие предпринимательского слоя?

- а) в обеспечении роста этого слоя, его качественном совершенствовании
- б) в поощрении честного бизнеса и очищения его от разного рода жуликов
- в) в способствовании улучшению качественных характеристик
- г) в обстановке свободной конкурентной борьбы

72. Какая из перечисленных особенностей является особенностью общества с дополнительной ответственностью?

- а) разделение при банкротстве одного из участников его ответственности по обязательствам общества между другими участниками пропорционально их вкладам
- б) приоритетность производственной деятельности и личного трудового участия его членов
- в) создается исполнительный орган, осуществляющий текущее руководство его деятельностью
- г) ограничение ответственности в соответствии с размером вклада участника

73. Синергический (энерджектный) эффект:

- а) эффект коллективности
- б) эффект лидерства

- в) эффект сплоченности
- г) эффект самостоятельности

74. Формы организационного сознания:

- а) традиционное научное, обыденное, экономическое
- б) традиционное, политическое, экономическое
- в) обыденное, экономическое, политическое
- г) традиционно научное, политическое, обыденное

75. Кто разработал базовые принципы функционирования системы, баланса между входом и выходом и определил принцип "изоморфизма":

- а) Л. фон Бергаланфи
- б) А.А. Богданов
- в) Г. Спенсер
- г) К. Маркс

76. С чем У. Френч и Ч. Белл, сравнивал организацию с:

- а) айсбергом
- б) океаном
- в) горой
- г) глыбой

77. Пирамидальные структуры на самом деле чаще всего представляют собой:

- а) неправильный пятиугольник
- б) холм
- в) многоугольник
- г) треугольник

78. Постиндустриальная стадия характеризуется тем, что:

- а) знания, информация становится экономической основой общества
- б) отношения в экономике в целом становятся более рациональными
- в) общим принципом поведения в экономической среде становится инструментальность в отношении организаций
- г) молодые капиталистические предприятия нельзя было назвать традиционными

79. Формы участия высших управленцев в прибылях были и остаются весьма разнообразными, но какая форма к этому не относится:

- а) вложение своих средств, в дальнейшем получение большей прибыли
- б) системы бонусов
- в) фондовые опционы

г) личное приобретение акций компании

80. В какой стране считается малым предприятие, насчитывающее менее 500 человек:

- а) США
- б) Германия
- в) Франция
- г) Россия

81. Специфические законы социальных организаций определяют:

- а) управленческую деятельность внутри организации
- б) внешнее развитие организации
- в) анализ развития конкурентных организаций
- г) изучение внешнего рынка сбыта товаров

82. Для повышения потенциала самосохранения необходимо:

- а) проведение специальных мероприятий экономического и социально-психологического характера
- б) проведение различных тренингов
- в) проведение специальных мероприятий экономического характера
- г) невмешательство руководства во внутреннюю среду организации

83. Отбор кадров - это:

- а) процедура выбора из всей совокупности кандидатов на занятие вакантных должностей наиболее подходящих лиц
- б) процедура выбора из определенной совокупности кандидатов на занятие вакантных должностей
- в) основная услуга, предлагаемая кадровым агентствами
- г) одна из основных обязанностей hr-менеджеров или рекрутеров

84. Важнейшим механизмом построения карьеры является:

- а) ротация кадров
- б) предотвращение "утечки мозгов"
- в) стимулирование работников
- г) карьерный рост

85. Определите подход к управлению организационной культурой, который заключается в том, что управленческое действие имеет культуурообразующий аспект, культурные ценности постепенно «прорастают» в организационную среду и обязательно должны приниматься членами организации:

- а) феноменологический
- б) рационалистический
- в) идеалистический
- г) иррациональный

86. Более ёмким является понятие:

- а) организационная культура
- б) корпоративная культура
- в) они одинаковы
- г) это разные понятия, их нельзя сравнивать

87. Для плодотворной продолжительной работы во главе группы (организации) лидер должен

- а) применять различные стили, методы и типы влияния, выбирая их в зависимости от сложившейся ситуации
- б) овладеть культурой власти
- в) знать свои собственные способности и возможности
- г) четко формулировать цели и задачи, осуществлять необходимое ресурсное обеспечение

88. Что означает понятие "интегративная функция" в теории лидерства?

- а) сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера
- б) делегирование полномочий
- в) подчинение коллектива
- г) умение решать организационные проблемы

89. Если задачи не меняются и алгоритм безошибочно работает, то механическая структура...

- а) всегда экономит множество дополнительных усилий
- б) определяет простоту построения органических структур управления
- в) внедряет более сложные структуры
- г) переходит к дивизиональной структуре

90. Какая из структур обеспечивает четкое следование работников в своей деятельности должностным инструкциям?

- а) механическая
- б) линейная
- в) проектная
- г) матричная

91. Что является главной задачей современного социального управления крупными предпринимателями?

- а) создание условий, при которых неэффективное использование собственности стало бы разорительным для владельца
- б) создание условий по обеспечению безопасности граждан

- в) управляющие воздействия со стороны общества и его институтов на развитие предпринимательского слоя
- г) создание таких условий, при которых выгодно дела вести честно и не только со своими партнерами, но и с широким кругом потребителей, с государством, и опасно вести их нечестными и преступными способами

92. Субъектами управления социальными системами выступают...

- а) государство и его органы
- б) граждане
- в) СМИ
- г) пропагандистские меры

93. Формы рыночного сознания:

- а) проторыночное (мифологическое), междисциплинарное научное, постмодернизм
- б) проторыночное (мифологическое), междисциплинарное научное, общественное
- в) общественное, модернизм, междисциплинарное
- г) постмодернизм, общественное, междисциплинарное научное

94. "Организация - это социальные объединения (или человеческие группы), сознательно конструируемые и реконструируемые для достижения специфических целей, характеризующиеся сознательным членством в организации и сознательными действиями ее членов", чьи это слова?

- а) А. Этциони
- б) Ч. Барнард
- в) Д. Марч
- г) Г. Саймон

95. Основная заслуга Т. Бернса и Дж. Сталкера состоит в том, что они:

- а) выдвинули идею об одновременном сосуществовании в одной организации "механистической" и "органической" структуры
- б) на основании изучения действий игроков на рынке смогли математически рассчитать возможные варианты оптимальных действий для конкретных ситуаций
- в) занимались преимущественно изучением внешней среды организации
- г) исследовали организационную культуру

96. Основателем концепции функционализма считают:

- а) Э. Дюргейм
- б) Б. Малиновский
- в) Т. Парсонс

г) А.Р. Редклифф-Браун

97. Какой из данных эпох характеризуется тенденцией участия персонала в прибылях:

- а) постиндустриальная
- б) доиндустриальная
- в) индустриальная
- г) аграрная

98. В постиндустриальную эпоху экономической основой общества является:

- а) информация
- б) земля
- в) промышленность
- г) деньги

99. К тяжелым последствиям глобализации экономики не относят:

- а) отстаивание интересов третьих стран
- б) огромное количество экологических проблем
- в) усиливает разрыв между развитыми и развивающимися странами
- г) утрата национального суверенитета в области культуры

100. Главным институциональным следствием глобализации является:

- а) превалирование рынка как социально-экономического механизма над организацией
- б) социально-экономический механизм взаимодействия отдельных людей
- в) новая организационно-рыночная комбинация
- г) использование международного подхода к ведению бизнеса

2 Вопросы в открытой форме.

Функции _____ заключаются в привлечении сотрудников к участию в управлении, создании психологического комфорта и включении личности в общественную деятельность.

«Цели организации не могут являться фундаментом построения организации» в рамках _____ модели организации.

Концепция Г. Спенсера имеет принципиальное значение для теории организации, т. к. он рассматривает организацию не как целевую общность, а как _____.

Г. Спенсер делит все организации на индивидуальные и _____.

В основе концепции М. Вебера бюрократической организации лежит теория _____.

3 Вопросы на установление последовательности.

Установите правильную последовательность основных задач бизнес-плана как основы стратегического планирования организации.

- 1) оценить затраты на реализацию проекта и его эффективность.
- 2) изложить в сжатом виде основной замысел проекта, провести предварительную оценку конкурентоспособности проекта, емкости рынка.
- 3) прогнозировать риск на всех этапах выполнения проекта и попытаться определить пути выхода из возникших проблемных ситуаций.
- 4) убедить инвестора в целесообразности финансовых вложений в предлагаемый проект.

4 Вопросы на установление соответствия.

Установите соответствие.

Организация как трудовой процесс	Ф. Тейлор
Организация – машина	А. Файоль, Л. Урвик
Бюрократическая модель организации	М. Вебер
Тектология	А. Богданов
	Г. Спенсер
	Холл

Установите соответствие.

Организация – община	Э. Мэйо
Интернационалистская модель	Ч. Бернارد, Г. Саймен, Дж. Марч
Естественная организация	Т. Парсонс, Р. Мертон, А. Этциони
Органическая модель	Г. Спенсер
Институциональная модель	Д. Мейер
Конфликтная модель	Холл

Установите соответствие между моделью организации и схемой.

«человек – труд»	Ф. Тейлор
«человек – человек»	Э. Мэйо
«человек – группа»	А. Богданов
	М. Вебер

Установите соответствие.

организация - социальное объединение, конструируемое для специфических целей. Основой является сознательное членство в организации и сознательное действие ее членов.	К. Барнард
организация - вид кооперации людей, которые отличается от других социальных групп сознательностью,	Марч и Г. Саймон

предсказуемостью и целенаправленностью. Основой служат действия людей, их кооперации, необходимость достижения целей.	
Организация - это распространенное сообщество людей во взаимодействии с центральной координирующей системой. Специфичность и координация внутри организации подобна сложному биологическому организму.	Блау и У. Скотт
основная характеристика сложившейся организации - ее формализация и наличие формальной структуры.	Этциони

Шкала оценивания результатов тестирования: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 баллов (установлено положением П 02.016).

Максимальный балл за тестирование представляет собой разность двух чисел: максимального балла по промежуточной аттестации для данной формы обучения (36 или 60) и максимального балла за решение компетентностно-ориентированной задачи (6).

Балл, полученный обучающимся за тестирование, суммируется с баллом, выставленным ему за решение компетентностно-ориентированной задачи.

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по 5-балльной шкале следующим образом:

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал	
<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по 5-балльной шкале</i>
100-85	отлично
84-70	хорошо
69-50	удовлетворительно
49 и менее	неудовлетворительно

Критерии оценивания результатов тестирования:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – **2 балла**, не выполнено – **0 баллов**.

2.2 КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАЧИ

Компетентностно-ориентированная задача № 1

В сетевом магазине на вакантные места сотрудников присылает менеджер-УП всей сети. Управляющий магазином считает, что ему присылают неподходящих людей, из-за чего многие штатные единицы подолгу вакантны. В результате конфликта после переаттестации менеджер-УП попытался не принять на новый срок управляющего, а тот, в свою очередь, подал жалобу Гендиректору сети.

Проанализируйте организационный конфликт, дайте классификацию конфликта; выявите его причины; укажите возможные варианты урегулирования конфликта и их последствия.

Компетентностно-ориентированная задача №2

Механический завод имеет самый высокий процент текучести кадров среди слесарей – сборщиков основного конвейера (текучесть достигает 8070 в год). Работа сборщиков достаточно проста и монотонна, не требует особых физических усилий. Обучение сборщиков производится непосредственно на рабочем месте в течение четырех часов. Прием сборщиков на завод осуществляется отделом кадров без участия мастеров или других руководителей. Кандидаты заполняют стандартную форму (см. ниже) и проходят собеседование с инспектором отдела кадров, который принимает решение о приеме на работу, утверждаемое начальником отдела кадров.

Факторы, оценки	Кандидат А	Кандидат Б	Кандидат В
Возраст	45	28	35
Стаж работы	25	5	15
Число организаций, в которых работал кандидат	4	8	11
Образование	среднее	высшее	среднее
Специальность	слесарь-водопроводчик	инженер-механик	
Служба в ВС	да	нет	да
Семейное положение	женат, 2 детей	холост	разведен 3 детей
Место рождения	г. Москва	г. Волочаевка Моск. обл.	г. Тамбов

Существует ли, по вашему мнению, связь между высокой текучестью кадров среди слесарей-сборщиков и методом их отбора? Как усовершенствовать этот процесс? Кого из кандидатов, данные на которых

приведены, вы бы приняли на место сборщика? Какую информацию вы использовали? Какая информация оказалась лишней?

Компетентностно-ориентированная задача № 3

Инженера-программиста вызвал к себе начальник отдела и сказал, что предстоит сложная работа – придется посидеть недельку другую сверхурочно. «Пожалуйста, я готов, – сказал инженер, – дело есть дело». Работу принес старший технолог. Он сказал, что надо рассчитать управляющую программу на станок для изготовления сложной детали. Когда рабочий день приблизился к концу, инженер-программист достал чертеж, чтобы приступить к работе. В это время к нему подошел непосредственный начальник и поинтересоваться, что за работа. Услышав объяснение, он официально потребовал: «Категорически запрещаю выполнять эту работу... Задание самого начальника отдела? Пусть дает его через меня». Через некоторое время старший технолог поинтересовался, как идут дела. Узнав, что все осталось на месте, он резко повысил голос на инженера-программиста: «Для тебя распоряжение начальника отдела ничего не значит? Все отложи, будешь считать в рабочее время!»

Внимательно вчитайтесь в проблемную ситуацию и ответьте на вопросы: Каков характер задания поступил к программисту? Почему задание было отменено непосредственным начальником? Как должен был поступить инженер-программист? В чем заключается причина конфликта? Как выйти из данного конфликта?

Компетентностно-ориентированная задача №4

Региональный директор по СНГ многонациональной фармацевтической компании пригласил преподавателей одной из московских бизнес-школ подготовить программу обучения для руководителей региональных представительств. По его замыслу, по окончании программы руководители должны получить четкое представление о своих задачах, функциях и обязанностях, выработать навыки управления представительством, которые занимаются реализацией продукции в регионах и в которых работает от трех до пяти человек, понять культуру материнской компании. По словам регионального директора, из двадцати руководителей представительств лишь двое участвовали в программе профессионального обучения в Западной Европе, остальные довольствовались "инструктажом на рабочем месте". Большинство из них работает в компании меньше одного года, причем их карьеры весьма разнообразны, от инженеров-механиков до хирургов.

С чего следует начать подготовку программы сотрудникам бизнес-школы? Порекомендуйте последовательность действий о подготовке и реализации программы обучения? Как оценить эффективность данной программы обучения? Какие методы обучения будут наиболее приемлемыми для данной программы?

Компетентностно-ориентированная задача № 5

Американский промышленник Генри Форд считал, что высокая зарплата рабочему повысит эффективность его работы, сделает обмен усилия/результат выгодным предприятию.

Назовите социологическую теорию, подтверждающую мнение Г.Форда. Каковы постулаты этой теории?

Компетентностно-ориентированная задача № 6.

В сети ресторанов объем и структура поставок (закупок) в каждый ресторан формируется не директором, а начальником отдела 15 закупок центрального офиса. С одной стороны, имеет место объективность в распределении ресурсов и обеспечивается контроль. С другой стороны, возникают конфликты с директорами из-за некорректности заявок, ошибок, что приводит к сбоям в работе ресторанов.

Проанализируйте организационный конфликт, дайте классификацию конфликта; выявите его причины; укажите возможные варианты урегулирования конфликта и их последствия.

Компетентностно-ориентированная задача № 7.

Представьте, что Вы являетесь директором организации и Вам необходимо документальное оформление управленческих решений. Назовите понятие и виды управленческих документов. Как ведется документооборот в организации? Что такое «коммерческая тайна»?

Компетентностно-ориентированная задача № 8.

Представьте, что Вы являетесь управленцем современной организации. Опишите структуры, стили и особенности взаимодействия вашей организации с рынком. Назовите основные проблемы современных российских организаций.

Компетентностно-ориентированная задача № 9.

Менеджер по продажам с окладом в 20 тыс. рублей считает, что для повышения его личного и профессионального статуса ему нужен престижный автомобиль. Он берет кредит и вскоре выясняет, что не справляется с платежами.

Проанализируйте организационный конфликт, дайте классификацию конфликта; выявите его причины; укажите возможные варианты урегулирования конфликта и их последствия.

Компетентностно-ориентированная задача №10.

Известно, что не существует бесконфликтных обществ. И в любой организации могут протекать различные конфликты. Представьте себя в роли директора организации: работник не согласен выполнять порученные ему обязанности, тем самым он создает конфликт между ним и его коллегами. Как предотвратить данный конфликт и сделать так, чтобы работа была

сделана качественно и в срок? Опишите стадии протекание конфликта в организации.

Компетентностно-ориентированная задача № 11.

В соответствии с общепринятым выражением «Кто владеет информацией тот владеет всем миром» информационное обеспечение открывает ряд возможностей для управление организацией. Представьте себя в роли директора организации. Какие преимущества несет в себе владение информацией о фирме-конкуренте для Вашей организации?

Компетентностно-ориентированная задача № 12

Представьте себя в роли руководителя организации. Как бы Вы сформировали организационную культуру? Как и с помощью чего Вы бы вели управление организационной культурой?

Компетентностно-ориентированная задача № 13

Появление отдела маркетинга на предприятии привело к увеличению продаж продукции на 15 %, но рабочие основного производства сочли несправедливым, что зарплата маркетологов в среднем существенно выше, чем у них. Это привело к снижению выработки и увольнениям в основном производстве.

Проанализируйте организационный конфликт, дайте классификацию конфликта; выявите его причины; укажите возможные варианты урегулирования конфликта и их последствия.

Компетентностно-ориентированная задача № 14

Изобразить графически организационную структуру управления, показать информационные связи руководителя и подчиненных разных уровней, какие проблемы могут возникнуть при информационных контактах?

Компетентностно-ориентированная задача № 15

Опишите действия руководителя, попавшего в коллектив с минимальным уровнем зрелости. Как можно спланировать его дальнейшие действия, если это автократичный руководитель? Демократичный руководитель? Либеральный руководитель?

Компетентностно-ориентированная задача №16

Приведите примеры конфликтных ситуаций, в которых успешно применялся стиль приспособления? Компромисс? Уклонения?

Компетентностно-ориентированная задача № 17

В отделе фирмы все сотрудники в выходные встречаются и играют в футбол. Новый сотрудник счел это пустой тратой времени и отказался присоединиться. После уик-энда все постоянно обсуждали выходные, а

новичок чувствовал себя отверженным. Такое отношение быстро распространилось и на служебные дела.

Проанализируйте организационный конфликт, дайте классификацию конфликта; выявите его причины; укажите возможные варианты урегулирования конфликта и их последствия.

Компетентностно-ориентированная задача № 18

Приведите примеры конфликтных ситуаций, в которых успешно применялся стиль переговоров и сотрудничества.

Компетентностно-ориентированная задача № 19

Составьте перечень информационных данных, необходимых для разработки бизнес-плана. Расскажите, как вы будете собирать эту информацию?

Компетентностно-ориентированная задача № 20

Эффективность отдела была невысокой, руководитель видел причину в отсутствии сплоченности и многочисленных межличностных стычках. Руководитель ввел жесткие санкции – за одно опоздание на 10 мин. лишение 50 % премии, за ошибку некритического характера – понижение в должности на 2 месяца, что вызвало резкое недовольство всех сотрудников.

Проанализируйте организационный конфликт, дайте классификацию конфликта; выявите его причины; укажите возможные варианты урегулирования конфликта и их последствия.

Компетентностно-ориентированная задача № 21

Для реализации планов предприятия, фирмы, организации каждый из работников должен выполнить конкретные задачи, вытекающие из целей организации. В связи с этим руководство прежде всего обязано найти эффективный способ сочетания особенностей поставленных задач и черт характеров решающих их людей. Постановка целей и разработка соответствующих политики, стратегии, процедур и правил способствуют оптимальному решению задач. Существенную роль здесь также играют мотивация и контроль. Все это обеспечивается путем делегирования полномочий, повышения ответственности исполнителей и выполнения организационных полномочий. Делегирование означает передачу задач и полномочий, которыми обладает руководитель, другому лицу с учетом его возможностей. Руководитель не может (и не должен) один выполнить все функции организации. Если задача не делегирована другому человеку, руководитель вынужден выполнять их сам. Однако его время и способности ограничены. Поэтому сущность управления заключается в умении «добиться выполнения работы другими». Для того чтобы эффективно осуществлять делегирование, необходимо понять связь ответственности и организационных полномочий. Ответственность означает обязательство работника выполнять делегированные ему задачи и отвечать за

удовлетворительные результаты их решения. Организационные полномочия представляют собой право использовать ресурсы предприятия, направлять усилия его сотрудников на выполнение определенных задач. Полномочия делегируются должности, но необходимо учитывать личные и деловые качества человека, занимающего ее в данный момент

Если вы - менеджер, то какие из своих задач и полномочий вы могли бы, по вашему мнению, делегировать подчиненным? Какую систему контроля за выполнением задачи вы бы избрали? Если вы делегировали часть своих полномочий, то вправе ли вы снять с себя за них ответственность полностью? Какие свои задачи и полномочия вы никогда никому делегировать не будете?

Компетентностно-ориентированная задача № 22

Этикет бизнесмена включает как минимум: правила представления и знакомства; порядок проведения деловых переговоров и контактов; соблюдение общепринятых требований к внешнему облику, речи, манерам, умению одеваться и т.д.; порядок оформления служебных документов.

Какова, по вашему мнению, роль этикета в современном бизнесе? Что, помимо отмеченного выше, может относиться к понятию «этикет бизнесмена»? Какие особенности этикета характерны для российских практики и менталитета?

Компетентностно-ориентированная задача № 23

Сотрудник проработал год, и весь год получал замечания и наказания за неточное понимание своих функций. В то же время все попытки уточнить их, ознакомиться с официальной должностной инструкцией и требованиями к должности вызывали раздражение непосредственного руководителя. Работник уволился.

Проанализируйте организационный конфликт, дайте классификацию конфликта; выявите его причины; укажите возможные варианты урегулирования конфликта и их последствия.

Компетентностно-ориентированная задача №24

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Компетентностно-ориентированная задача № 25

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Компетентностно-ориентированная задача № 26

На предприятии многие специалисты курят. Для того чтобы сделать «перекур» требуется пройти через всё здание в специально отведённое место во дворе строения. Этот переход занимает от 6 до 8 минут. Ко всему средний процесс курения составлял около 7 минут. Для того чтобы вернуться на своё рабочее место требуется ещё от 6 до 8 минут. Для того, чтобы решить проблему курения на предприятии специалисту Петру Смирнову руководитель организации дал задание провести социологическое исследование по теме - «Повысить производительность труда», что необходимо сделать для того, чтобы снизить количество времени для процедуры курения (запретить курение нельзя) и увеличить количество времени нахождения специалиста на рабочем месте.

Составьте план проведения исследования, приведите примеры одного из видов методов исследования с целями, вопросами и выводами по исследовательской деятельности.

Компетентностно-ориентированная задача №27

В отдел УП организации, где работали опытные сотрудники со стажем более 10 лет, был принят новый, молодой и амбициозный сотрудник. Между ним и опытным инспектором по кадрам возникла конкуренция, которая приобрела черты конфликта – споры по поводу методов работы, желание доминировать, добиться лучших результатов, но подавив соперника. Другие сотрудники отдела разделились, но основная часть поддержала опытного и проверенного коллегу.

Проанализируйте организационный конфликт, дайте классификацию конфликта; выявите его причины; укажите возможные варианты урегулирования конфликта и их последствия.

Компетентностно-ориентированная задача № 28

Вы начальник отдела. Получили задание и едете в командировку. В аэропорту случайно встречаете свою подчиненную – молодую сотрудницу, которая уже две недели не работает. Вам сказали, что она болеет. А вы видите ее не только в полном здравии, но отдохнувшей и даже, как вам показалось, похорошевшей. Она кого-то с большим нетерпением встречает в аэропорту. Во вверенном вам отделе полный завал, не хватает сотрудников, срываются сроки выполнения работ.

Что вы скажете своей сотруднице? С чего начнете разговор? Чем должен завершиться этот инцидент?

Компетентностно-ориентированная задача № 29

Рабочие одного из цехов предприятия неоднократно заявляли о неудовлетворительных условиях труда, высказывали опасения за свое здоровье (в цеху не уделялось должного внимания обеспечению

безопасности труда). Им уже более трех месяцев не выплачивали заработную плату. Два дня назад с одним из рабочих на производстве произошел несчастный случай. Это переполнило чашу терпения рабочих. Они отказались от работы и пригласили на собрание руководство предприятия.

Как бы вы повели себя в этой ситуации в качестве руководителя предприятия?

Компетентностно-ориентированная задача № 30

Вы опытный, давно работающий, авторитетный начальник отдела. В канун праздника вы от своего отдела представили фамилии нескольких лучших сотрудников для поощрения. Среди тех, кому должны быть вручены грамота и денежная премия, Сидоров, которого вы лично предупредили о необходимости явиться на торжественное собрание, где ему будут вручены грамота и премия. Сидоров вместе со своей семьей явился на торжественное собрание, но грамоту и премию, по неизвестным для вас причинам, ему не вручили. На следующий день, не успев разобраться в причине недоразумения, вы случайно сталкиваетесь с Сидоровым в коридоре.

Каковы возможные варианты развития возникшей ситуации? Как бы вы повели себя в каждом из них?

Примечание. Каждая из предлагаемых ситуаций может иметь несколько вариантов развития. Например, в ситуации 1 – сотрудница, которая встретила вас, могла находиться на больничном по уходу за ребенком, а в аэропорту встречала человека, который должен был привезти ей дефицитное лекарство. В ситуации 2 – недоразумение могло возникнуть из-за ошибки машинистки, которая печатала приказ о поощрении.

Шкала оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 (установлено положением П 02.016).

Максимальное количество баллов за решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Балл, полученный обучающимся за решение компетентностно-ориентированной задачи, суммируется с баллом, выставленным ему по результатам тестирования.

Общий балл промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по 5-балльной шкале следующим образом:

Соответствие	100-	Оценка по 5-балльной
балльной и 5-балльной шкал		шкале
Сумма баллов по	100-	

балльной шкале

100-85

отлично

84-70

хорошо

69-50

удовлетворительно

49 и менее

неудовлетворительно

Критерии оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи (нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться):

6-5 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует глубокое понимание обучающимся предложенной проблемы и разностороннее ее рассмотрение; свободно конструируемая работа представляет собой логичное, ясное и при этом краткое, точное описание хода решения задачи (последовательности (или выполнения) необходимых трудовых действий) и формулировку доказанного, правильного вывода (ответа); при этом обучающимся предложено несколько вариантов решения или оригинальное, нестандартное решение (или наиболее эффективное, или наиболее рациональное, или оптимальное, или единственно правильное решение); задача решена в установленное преподавателем время или с опережением времени.

4-3 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует понимание обучающимся предложенной проблемы; задача решена типовым способом в установленное преподавателем время; имеют место общие фразы и (или) несущественные недочеты в описании хода решения и (или) вывода (ответа).

2-1 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует поверхностное понимание обучающимся предложенной проблемы; осуществлена попытка шаблонного решения задачи, но при ее решении допущены ошибки и (или) превышено установленное преподавателем время.

0 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует непонимание обучающимся предложенной проблемы, и (или) значительное место занимают общие фразы и голословные рассуждения, и (или) задача не решена.