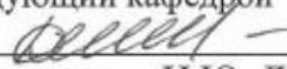


Министерство сельского хозяйства РФ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Санкт-Петербургский государственный аграрный университет»  
(ФГБОУ ВО СПбГАУ)

Кафедра регионального и муниципального управления

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
  
Н.Ю. Донец

**ФОНД**  
**ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
**«Теория организации»**  
(приложение к рабочей программе)

Направление подготовки бакалавра  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Тип образовательной программы  
академический бакалавриат

Профиль образовательной программы  
Муниципальное управление

Санкт-Петербург

2018

Автор  
Ст. преподаватель

  
\_\_\_\_\_

Урюпина Г.С.

## СОДЕРЖАНИЕ

|  |    |
|--|----|
| 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы   | 4  |
| 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания   | 8  |
| 3. 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 | 15 |
| 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций  | 34 |

## 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины «Теория организации» направлен на формирование следующих компетенций, отраженных в карте компетенций:

| Код компетенции | Наименование компетенции   | Структурные элементы компетенции (знать, уметь, владеть)  | Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы* | Виды занятий для формирования компетенций**                                       | Оценочные средства проверки формирования компетенции*** |
|-----------------|--|---|---|---|---|
| ОПК-3           | Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– виды организационных патологий и дисфункций;</li> <li>– все виды организационных структур и пределы их эффективности.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– идентифицировать наличие организационных патологий и дисфункций и определять способы их устранения;</li> <li>– разрабатывать программу обеспечения организационной устойчивости компании в кризисные периоды развития;</li> <li>– анализировать организационные структуры управления и осуществлять выбор организационной структуры для конкретного объекта с учетом знания пределов ее эффективности.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– специальной терминологией в области современной теории организации;</li> <li>– современной научной методологией исследования проблем управления;</li> <li>– технологией выбора организационной структуры для конкретной компании.</li> </ul> | 3   | Занятия лекционного типа.<br>Занятия семинарского типа.<br>Самостоятельная работа | Задания для самостоятельного выполнения<br>Тестирование |
| ПК-2            | Владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– последствия действия законов организации и их влияние на эффективность деятельности;</li> <li>– специфику организационной культуры как</li> </ul>   | 3   | Занятия лекционного типа.<br>Занятия семинарского типа.<br>Самостояте             | Задания для самостоятельного выполнения<br>Тестиров     |

|       |  |  |   |  |   |
|-------|--|--|---|--|---|
|       | <p>власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> | <p>организационного элемента и инструмента управления;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные модели организационного поведения.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– оценить организационную эффективность структурной единицы по уровню соответствия законам организации;</li> <li>– диагностировать модели организационного поведения в организациях.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <p>методикой построения организационно-управленческих моделей.</p> |   | <p>льная работа</p>  | <p>ание</p>   |
| ПК-9  | <p>Способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации</p>  | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– виды групповых эффектов, условия и интенсивность их проявления.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– прогнозировать поведение организации на основе концепции жизненного цикла и динамики внешней среды;</li> <li>– разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <p>навыками применения моделей организационного поведения</p>            | 3 | <p>Занятия лекционного типа.<br/>Занятия семинарского типа.<br/>Самостоятельная работа</p> | <p>Задания для самостоятельного выполнения<br/>Тестирование</p> |
| ПК-14 | <p>Способность проектировать организационную структуру, осуществлять распределение</p>   | <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-основные виды организаций, типы организационных структур;</li> <li>-основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля;</li> <li>-основные параметры и направления организационных изменений организаций в сфере государственного и муниципального управления;</li> </ul>  | 3 | <p>Занятия лекционного типа.<br/>Занятия семинарского типа.<br/>Самостоятельная работа</p> | <p>Задания для самостоятельного выполнения<br/>Тестирование</p> |

|  |  |   |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|
|  | <p>полномочий и ответственности на основе их делегирования</p> | <p><b>уметь:</b><br/> -осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования;<br/> -определять потребности организации сферы государственного и муниципального управления в трансформации организационной структуры;<br/> -формулировать цели организационного проектирования;<br/> -разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность;<br/> <b>владеть:</b><br/> -навыками анализа потребностей организаций сферы государственного и муниципального управления к организационным изменениям;<br/> -навыками построения моделей организационного развития в организациях сферы государственного и муниципального управления</p> |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

### 2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций

| Компетенция  | Этап формирования компетенции | Показатели и критерии оценивания   |  |  |  | Оценочные средства для проверки формирования компетенции*** |                          |
|--|-------------------------------|--|--|--|--|---|--------------------------|
|  |                               | отсутствие усвоения (ниже порогового)  | неполное усвоение (пороговое)  | хорошее усвоение (углубленное)   | отличное усвоение (продвинутое)  | Текущий контроль  | Промежуточная аттестация |
| <b>Способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</b><br><b>ОПК-3</b> |                               |  |  |  |  |   |                          |
| знать  | 3                             | <b>не знает:</b><br>– виды организационных патологий и дисфункций;<br>– все виды организационных структур и пределы их эффективности.  | <b>немного знает:</b><br>– виды организационных патологий и дисфункций;<br>– все виды организационных структур и пределы их эффективности.   | <b>знает особенности:</b><br>– виды организационных патологий и дисфункций;<br>– все виды организационных структур и пределы их эффективности.   | <b>отлично знает:</b><br>– виды организационных патологий и дисфункций;<br>– все виды организационных структур и пределы их эффективности.   | Задания для самостоятельного выполнения<br>Тест             | экзамен                  |
| уметь  | 3                             | <b>не умеет:</b><br>– идентифицировать наличие организационных патологий и дисфункций и определять способы их устранения;<br>– разрабатывать программу обеспечения организационной | <b>недостаточно умеет:</b><br>– идентифицировать наличие организационных патологий и дисфункций и определять способы их устранения;<br>– разрабатывать программу обеспечения организационной | <b>умеет осуществлять:</b><br>– идентифицировать наличие организационных патологий и дисфункций и определять способы их устранения;<br>– разрабатывать программу обеспечения организационной | <b>отлично умеет :</b><br>– идентифицировать наличие организационных патологий и дисфункций и определять способы их устранения;<br>– разрабатывать программу обеспечения организационной | Задания для самостоятельного выполнения<br>Тест             | экзамен                  |

|   |   |  |   |  |   |   |         |
|---|---|--|---|--|---|---|---------|
|   |   | организационной устойчивости компании в кризисные периоды развития;<br>анализировать организационные структуры управления и осуществлять выбор организационной структуры для конкретного объекта с учетом знания пределов ее эффективности | устойчивости компании в кризисные периоды развития;<br>анализировать организационные структуры управления и осуществлять выбор организационной структуры для конкретного объекта с учетом знания пределов ее эффективности                | устойчивости компании в кризисные периоды развития;<br>анализировать организационные структуры управления и осуществлять выбор организационной структуры для конкретного объекта с учетом знания пределов ее эффективности                   | устойчивости компании в кризисные периоды развития;<br>анализировать организационные структуры управления и осуществлять выбор организационной структуры для конкретного объекта с учетом знания пределов ее эффективности                  |   |         |
| владеет   | 3 | не владеет:<br>– специальной терминологией в области современной теории организации;<br>– современной научной методологией исследования проблем управления;<br>– технологией выбора организационной структуры для конкретной компании.     | не достаточно:<br>– специальной терминологией в области современной теории организации;<br>– современной научной методологией исследования проблем управления;<br>– технологией выбора организационной структуры для конкретной компании. | владеет навыками:<br>– специальной терминологией в области современной теории организации;<br>– современной научной методологией исследования проблем управления;<br>– технологией выбора организационной структуры для конкретной компании. | отлично владеет:<br>– специальной терминологией в области современной теории организации;<br>– современной научной методологией исследования проблем управления;<br>– технологией выбора организационной структуры для конкретной компании. | Задания для самостоятельного выполнения         | экзамен |
| <b>Владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры ПК-2</b> |   |  |   |  |   |   |         |
| знать   | 3 | не знает:<br>– последствия действия законов организации и их влияние на эффективность деятельности;<br>– специфику организационной   | немного знает:<br>– последствия действия законов организации и их влияние на эффективность деятельности;<br>– специфику организационной   | знает :<br>– последствия действия законов организации и их влияние на эффективность деятельности;<br>– специфику организационной   | отлично знает :<br>– последствия действия законов организации и их влияние на эффективность деятельности;<br>– специфику организационной культуры   | Задания для самостоятельного выполнения<br>Тест | экзамен |



|   |   |   |   |   |  |   |         |
|---|---|---|---|---|--|---|---------|
|   |   | организационной культуры как организационного элемента и инструмента управления;<br>– основные модели организационного поведения.   | культуры как организационного элемента и инструмента управления;<br>– основные модели организационного поведения.   | культуры как организационного элемента и инструмента управления;<br>– основные модели организационного поведения.   | как организационного элемента и инструмента управления;<br>– основные модели организационного поведения.   |   |         |
| уметь   | 3 | не умеет:<br>– оценить организационную эффективность структурной единицы по уровню соответствия законам организации;<br>– диагностировать модели организационного поведения в организациях. | недостаточно умеет:<br>– оценить организационную эффективность структурной единицы по уровню соответствия законам организации;<br>– диагностировать модели организационного поведения в организациях. | умеет осуществлять:<br>– оценить организационную эффективность структурной единицы по уровню соответствия законам организации;<br>– диагностировать модели организационного поведения в организациях. | отлично умеет:<br>– оценить организационную эффективность структурной единицы по уровню соответствия законам организации;<br>– диагностировать модели организационного поведения в организациях. | Задания для самостоятельного выполнения         | экзамен |
| владеет   | 3 | не владеет:<br>– методикой построения организационно-управленческих моделей.  | не достаточно:<br>– методикой построения организационно-управленческих моделей.   | владеет навыками:<br>– методикой построения организационно-управленческих моделей.  | отлично владеет:<br>– методикой построения организационно-управленческих моделей.  | Задания для самостоятельного выполнения         | экзамен |
| <b>Способностью осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации ПК-9</b> |   |   |   |   |  |   |         |
| знать   | 3 | не знает:<br>– виды групповых эффектов, условия и интенсивность их проявления.  | немного знает:<br>– виды групповых эффектов, условия и интенсивность их проявления.   | знает:<br>– виды групповых эффектов, условия и интенсивность их проявления.   | отлично знает:<br>– виды групповых эффектов, условия и интенсивность их проявления.  | Задания для самостоятельного выполнения<br>Тест | экзамен |

|         |   |   |   |   |  |   |         |
|---------|---|---|---|---|--|---|---------|
|         |   |   |   |   |  |   |         |
| уметь   | 3 | не умеет:<br>– прогнозировать поведение организации на основе концепции жизненного цикла и динамики внешней среды;<br>разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их. | недостаточно умеет:<br>– прогнозировать поведение организации на основе концепции жизненного цикла и динамики внешней среды;<br>разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их. | умеет осуществлять:<br>– прогнозировать поведение организации на основе концепции жизненного цикла и динамики внешней среды;<br>разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их. | отлично умеет:<br>– прогнозировать поведение организации на основе концепции жизненного цикла и динамики внешней среды;<br>разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их. | Задания для самостоятельного выполнения | экзамен |
| владеет | 3 | не владеет:<br>– навыками применения моделей организационного поведения.  | не достаточно:<br>– навыками применения моделей организационного поведения.   | владеет навыками:<br>– навыками применения моделей организационного поведения.  | отлично владеет:<br>– навыками применения моделей организационного поведения.  | Задания для самостоятельного выполнения | экзамен |

**Способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования ПК-14**

|       |   |   |  |  |  |   |         |
|-------|---|---|--|--|--|---|---------|
| знать | 3 | <p>не знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-основные виды организаций, типы организационных структур;</li> <li>-основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля;</li> <li>-основные параметры и направления организационных изменений организаций в сфере государственного и муниципального управления;</li> </ul>   | <p>немного знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-основные виды организаций, типы организационных структур;</li> <li>-основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля;</li> <li>-основные параметры и направления организационных изменений организаций в сфере государственного и муниципального управления;</li> </ul>   | <p>знает :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-основные виды организаций, типы организационных структур;</li> <li>-основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля;</li> <li>-основные параметры и направления организационных изменений организаций в сфере государственного и муниципального управления;</li> </ul>  | <p>отлично знает :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-основные виды организаций, типы организационных структур;</li> <li>-основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля;</li> <li>-основные параметры и направления организационных изменений организаций в сфере государственного и муниципального управления;</li> </ul>  | <p>Задания для самостоятельного выполнения<br/>Тест</p> | экзамен |
| уметь | 3 | <p>не умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования;</li> <li>-определять потребности организации сферы государственного и муниципального управления в трансформации организационной структуры;</li> <li>- формулировать цели организационного проектирования;</li> <li>-разрабатывать</li> </ul> | <p>недостаточно умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования;</li> <li>-определять потребности организации сферы государственного и муниципального управления в трансформации организационной структуры;</li> <li>-формулировать цели организационного проектирования;</li> <li>-разрабатывать программы осуществления организационных</li> </ul> | <p>умеет :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования;</li> <li>-определять потребности организации сферы государственного и муниципального управления в трансформации организационной структуры;</li> <li>-формулировать цели организационного проектирования;</li> <li>-разрабатывать программы осуществления организационных</li> </ul> | <p>отлично умеет :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования;</li> <li>-определять потребности организации сферы государственного и муниципального управления в трансформации организационной структуры;</li> <li>-формулировать цели организационного проектирования;</li> <li>-разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность;</li> </ul> | <p>Задания для самостоятельного выполнения</p>          | экзамен |

|         |   |  |   |  |   |   |         |
|---------|---|--|---|--|---|---|---------|
|         |   | программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность;  | изменений и оценивать их эффективность;   | изменений и оценивать их эффективность;  |   |   |         |
| владеет | 3 | не владеет:<br>-навыками анализа потребностей организаций сферы государственного и муниципального управления к организационным изменениям;<br>-навыками построения моделей организационного развития | не достаточно:<br>-навыками анализа потребностей организаций сферы государственного и муниципального управления к организационным изменениям;<br>-навыками построения моделей организационного развития | владеет навыками:<br>-навыками анализа потребностей организаций сферы государственного и муниципального управления к организационным изменениям;<br>-навыками построения моделей организационного развития | отлично владеет:<br>-навыками анализа потребностей организаций сферы государственного и муниципального управления к организационным изменениям;<br>-навыками построения моделей организационного развития | Задания для самостоятельного выполнения | экзамен |

## **2.2. Шкала оценивания компетенций**

Министерство сельского хозяйства РФ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования  
Министерство сельского хозяйства РФ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Санкт-Петербургский государственный аграрный университет»  
(ФГБОУ ВО СПбГАУ)

### **Дисциплина: «Теория организации»**

#### *Вопросы, выносимые на экзамен:*

1. Эволюция взглядов на организацию. Основные научные школы.
2. Современные направления теоретических разработок по теории организации.
3. Сущность организации, характеристика ее принципиальных моментов, объект и предмет теории организации.
4. Классификация целей и миссия организаций.
5. Понятие системного подхода в организационном проектировании.
6. Внешняя среда организации: понятие, структура, основные свойства.
7. Внутренняя среда организации: понятие, структура, основные свойства.
8. Понятие и современный взгляд на жизненный цикл организации.
9. Понятие и сущность структурного подхода к организации.
10. Характеристики формальной и неформальной организации.
11. Горизонтальное и вертикальное разделение труда.
12. Централизация и децентрализация в организационном проектировании.
13. Сущность делегирования полномочий, принципы и схема по уровням управления.
14. Характеристика линейной, функциональной и линейно-функциональной структуры управления.
15. Продуктовая, дивизиональная и территориальная структуры управления.
16. Проектное управление: сущность, варианты организации, понятие проектной и матричной структуры.
17. Бюрократические системы и их характеристика.
18. Управленческие решения: сущность, виды, методы разработки и принятия.
19. Понятие и механизм осуществления координации в организациях.
20. Понятие организационной коммуникации. Её функции и средства осуществления.
21. Современная информационная система управления организацией.

22. Коммуникации в организации как действие, как процесс, как взаимодействие.
23. Понятие и пути достижения организационной эффективности.
24. Виды коммуникационных сетей. Факторы, влияющие на коммуникации.
25. Статус собственности и статус управления. Приватизация собственности.
26. Организационно-правовые формы приватизации и их характеристика.
27. Управление акционерным обществом.
28. Организация малых предприятий.
29. Характеристика основных видов корпоративных структур: корпорация, холдинг, трест.
30. Характеристика основных видов корпоративных структур: консорциум, картель, синдикат.
31. Финансово-промышленная группа как многофункциональная структура: сущность, разновидности, критерии образования.
32. Транснациональные компании: понятие, характеристика типов.
33. Международные совместные предприятия: понятие, основные характеристики, перспективы развития.
34. Понятие организационной структуры управления, системный подход к проектированию.
35. Методология проектирования организационных структур управления.
36. Методы, используемые при проектировании организационных структур управления.
37. Оценка эффективности организационных проектов.
38. Порядок корректировки организационных структур управления.
39. Этапы проведения реорганизации организации и соответствующие им методы управления.
40. Формы государственной поддержки функционирования организаций.
41. Эффективность организационных изменений.
42. Характеристика закона самосохранения.
43. Характеристика закона развития.
44. Характеристика закона анализа и синтеза.
45. Характеристика закона информированности и упорядоченности.
46. Характеристика закона композиции и пропорциональности.
47. Характеристика закона синергии.
48. Характеристика закона онтогенеза.
49. Понятие и выявление зависимостей, законов и закономерностей организационных систем.
50. Характеристика принципов организовывания организаций и организации персонала.

51. Эволюция организационных форм. Классическая, неоклассическая, промышленная и информационные фазы.

52. Характеристика организации XXI века. Основные свойства организаций будущего.

53. Организации с «внутренними рынками» и их краткая характеристика.

54. Сетевые организации: сущность, виды сетей.

55. Виртуальные корпорации: отличительные черты и принципы создания.

56. Интеллектуальная организация и ключевые условия ее деятельности.

57. Обучающиеся организации, шаги обучения в действии, принципы создания.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он отвечает полностью на 3 из трех вопросов;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он отвечает на 3 из трех вопросов не совсем уверенно и с небольшими неточностями;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он отвечает полностью на 2 из трех вопросов;
- оценка «не удовлетворительно» выставляется студенту, если он не ответил на 2 из 3 вопросов или не ответил на все 3 вопроса.

Комплект билетов 25, каждый по три вопроса

Министерство сельского хозяйства РФ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Санкт-Петербургский государственный аграрный университет»  
(ФГБОУ ВО СПбГАУ)

Направление подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

Дисциплина «Теория организации»

### ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

**Вопрос 1** Сущность организации, характеристика ее принципиальных моментов, объект и предмет теории организации

**Вопрос 2** Характеристика закона информированности и упорядоченности

**Вопрос 3** Практическое задание

Составитель \_\_\_\_\_ Г.С. Урюпина  
(подпись)

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Н.Ю. Донец  
(подпись)

\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он отвечает полностью на 3 из трех вопросов;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он отвечает на 3 из трех вопросов не совсем уверенно и с небольшими неточностями;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он отвечает полностью на 2 из трех вопросов;
- оценка «не удовлетворительно» выставляется студенту, если он не ответил на 2 из 3 вопросов или не ответил на все 3 вопроса.



Министерство сельского хозяйства РФ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Санкт-Петербургский государственный аграрный университет»  
(ФГБОУ ВО СПбГАУ)

**Комплект тестов**  
по дисциплине: «Теория организации»

1. Такие системы создаются по желанию человека или какого-либо общества для реализации намеченных программ или целей
  - а. Искусственные системы
  - б. Полностью предсказуемые системы
  - в. Открытые системы
  - г. Естественные системы
  - д. Жесткие системы
  - е. Частично предсказуемые (вероятностные) системы
  - ж. Закрытые системы
  - з. Мягкие системы
  
2. Данные системы существенно игнорируют взаимодействие с внешней средой, самодерживаемая система
  - а. Искусственные системы
  - б. Полностью предсказуемые системы
  - в. Открытые системы
  - г. Естественные системы
  - д. Жесткие системы
  - е. Частично предсказуемые (вероятностные) системы
  - ж. Закрытые системы
  - з. Мягкие системы
  
3. Данные системы обмениваются с внешней средой веществом, энергией и информацией
  - а. Искусственные системы
  - б. Полностью предсказуемые системы
  - в. Открытые системы
  - г. Естественные системы
  - д. Жесткие системы
  - е. Частично предсказуемые (вероятностные) системы
  - ж. Закрытые системы
  - з. Мягкие системы
  
4. Данные системы имеют высокую чувствительность к внешним и внутренним воздействиям и в этой связи слабую устойчивость
  - а. Искусственные системы
  - б. Полностью предсказуемые системы
  - в. Открытые системы
  - г. Естественные системы
  - д. Жесткие системы
  - е. Частично предсказуемые (вероятностные) системы
  - ж. Закрытые системы

### 3. Мягкие системы

**5.** Данные системы основаны на высоком профессионализме небольшой группы людей и отлаженной технологии управления и производства

- а. Искусственные системы
- б. Полностью предсказуемые системы
- в. Открытые системы
- г. Естественные системы
- д. Жесткие системы
- е. Частично предсказуемые (вероятностные) системы
- ж. Закрытые системы
- з. Мягкие системы

**6.** Данные системы характеризуются тем, что выходные воздействия могут отличаться от ожидаемых, а результаты деятельности не всегда совпадают с запланированными

- а. Искусственные системы
- б. Полностью предсказуемые системы
- в. Открытые системы
- г. Естественные системы
- д. Жесткие системы
- е. Частично предсказуемые (вероятностные) системы
- ж. Закрытые системы
- з. Мягкие системы

**7.** Данные системы функционируют по заранее заданному плану с заранее определенным результатом

- а. Искусственные системы
- б. Полностью предсказуемые системы
- в. Открытые системы
- г. Естественные системы
- д. Жесткие системы
- е. Частично предсказуемые (вероятностные) системы
- ж. Закрытые системы
- з. Мягкие системы

**8.** Данные системы создаются природой и обществом

- а. Искусственные системы
- б. Полностью предсказуемые системы
- в. Открытые системы
- г. Естественные системы
- д. Жесткие системы
- е. Частично предсказуемые (вероятностные) системы
- ж. Закрытые системы
- з. Мягкие системы

**9.** Элементы набора могут действовать только вместе друг с другом, в противном случае эффективность их деятельности резко снижается

- а. Свойство эмерджентности
- б. Свойство организационной целостности
- в. Свойство связности
- г. Свойство самосохранения

- 10.** Потенциал системы может быть больше (равным или меньше) суммы потенциалов, составляющих его элементов
- Свойство эмерджентности
  - Свойство организационной целостности
  - Свойство связности
  - Свойство самосохранения
- 11.** Система стремится сохранить свою структуру неизменной при наличии возмущающих воздействий и используя для этого все свои возможности и ресурсы
- Свойство эмерджентности
  - Свойство организационной целостности
  - Свойство связности
  - Свойство самосохранения
- 12.** Система имеет потребность в централизованной организации и управлении
- Свойство эмерджентности
  - Свойство организационной целостности
  - Свойство связности
  - Свойство самосохранения
- 13.** Применение данного метода предполагает прежде всего постановку цели. На основе этого разрабатывается программа действий, а затем создается механизм реализации намеченной программы с последующей оценкой полученных результатов
- программно-целевой метод
  - детерминированного метода
  - ценностно-ориентированный метод
- 14.** Применение данного метода заключается в более развитом механизме обратной связи, обеспечивающем не только корректировку поведения системы, но и корректировку самой программы в интересах, достижения цели
- программно-целевой метод
  - детерминированного метода
  - ценностно-ориентированный метод
- 15.** При использовании этого метода механизм обратной связи содержит три петли, обеспечивающие корректировку поведения системы управления в соответствии с разработанной программой, ее корректировку на основе поставленной цели и изменение. Данный метод допускает изменения не только плана, но и цели.
- программно-целевой метод
  - детерминированного метода
  - ценностно-ориентированный метод
- 16.** Для любой системы существует такой набор ресурсов, при котором ее потенциал будет существенно больше простой суммы потенциалов, входящих в нее ресурсов, либо существенно меньше
- Закон РАЗВИТИЯ
  - Закон ЕДИНСТВА АНАЛИЗА И СИНТЕЗА
  - Закон ИНФОРМИРОВАННОСТИ и УПОРЯДОЧЕННОСТИ
  - Закон СИНЕРГИИ
  - Закон САМОСОХРАНЕНИЯ
  - Закон КОМПОЗИЦИИ И ПРОПОРЦИОНАЛЬНОСТИ
  - Закон ОНТОГЕНЕЗА

**17.** Каждая система (биологическая или социальная) стремится выжить (сохранить себя) и использует для достижения этого весь свой потенциал (ресурс)

- а. Закон РАЗВИТИЯ
- б. Закон ЕДИНСТВА АНАЛИЗА И СИНТЕЗА
- в. Закон ИНФОРМИРОВАННОСТИ и УПОРЯДОЧЕННОСТИ
- г. Закон СИНЕРГИИ
- д. Закон САМОСОХРАНЕНИЯ
- е. Закон КОМПОЗИЦИИ и ПРОПОРЦИОНАЛЬНОСТИ
- ж. Закон ОНТОГЕНЕЗА

**18.** Каждая система (биологическая или социальная) стремится получить как можно больше достоверной и насыщенной информации о внутренней и внешней среде для устойчивого функционирования (самосохранения)

- а. Закон РАЗВИТИЯ
- б. Закон ЕДИНСТВА АНАЛИЗА И СИНТЕЗА
- в. Закон ИНФОРМИРОВАННОСТИ и УПОРЯДОЧЕННОСТИ
- г. Закон СИНЕРГИИ
- д. Закон САМОСОХРАНЕНИЯ
- е. Закон КОМПОЗИЦИИ и ПРОПОРЦИОНАЛЬНОСТИ
- ж. Закон ОНТОГЕНЕЗА

**19.** В процессе жизнедеятельности организации происходят необратимые и закономерные изменения, направленные на максимальное использование энергетического потенциала для достижения поставленной цели, в результате чего происходит качественное изменение состояния организации

- а. Закон РАЗВИТИЯ
- б. Закон ЕДИНСТВА АНАЛИЗА И СИНТЕЗА
- в. Закон ИНФОРМИРОВАННОСТИ и УПОРЯДОЧЕННОСТИ
- г. Закон СИНЕРГИИ
- д. Закон САМОСОХРАНЕНИЯ
- е. Закон КОМПОЗИЦИИ и ПРОПОРЦИОНАЛЬНОСТИ
- ж. Закон ОНТОГЕНЕЗА

**20.** Каждая система (биологическая или социальная) стремится приобрести, создать или сохранить в своей структуре все необходимые ресурсы, находящиеся в заданной соотносительности или заданном подчинении

- а. Закон РАЗВИТИЯ
- б. Закон ЕДИНСТВА АНАЛИЗА И СИНТЕЗА
- в. Закон ИНФОРМИРОВАННОСТИ и УПОРЯДОЧЕННОСТИ
- г. Закон СИНЕРГИИ
- д. Закон САМОСОХРАНЕНИЯ
- е. Закон КОМПОЗИЦИИ и ПРОПОРЦИОНАЛЬНОСТИ
- ж. Закон ОНТОГЕНЕЗА

**21.** Каждая система стремится настроиться на более экономный режим функционирования за счет постоянного изменения своей структуры или выполняемых функций

- а. Закон РАЗВИТИЯ
- б. Закон ЕДИНСТВА АНАЛИЗА И СИНТЕЗА
- в. Закон ИНФОРМИРОВАННОСТИ и УПОРЯДОЧЕННОСТИ
- г. Закон СИНЕРГИИ
- д. Закон САМОСОХРАНЕНИЯ

- е. Закон КОМПОЗИЦИИ И ПРОПОРЦИОНАЛЬНОСТИ
- ж. Закон ОНТОГЕНЕЗА

**22.** Всякая система проходит в своем развитии несколько стадий, которые можно изобразить 5-образной кривой на плоскости. Причем их продолжительность должна быть достаточной для выполнения всех соответствующих функций

- а. Закон РАЗВИТИЯ
- б. Закон ЕДИНСТВА АНАЛИЗА И СИНТЕЗА
- в. Закон ИНФОРМИРОВАННОСТИ и УПОРЯДОЧЕННОСТИ
- г. Закон СИНЕРГИИ
- д. Закон САМОСОХРАНЕНИЯ
- е. Закон КОМПОЗИЦИИ И ПРОПОРЦИОНАЛЬНОСТИ
- ж. Закон ОНТОГЕНЕЗА

**23.** Для каждой организации существует наилучшая и только ей присущая организационная структура производства и управления

- а. Закон ОПТИМАЛЬНОЙ ЗАГРУЗКИ
- б. Закон УСТАНОВКИ
- в. Закон ДОХОДЧИВОСТИ ИНФОРМАЦИИ
- г. Закон ЭФФЕКТИВНОГО ОСМЫСЛЕНИЯ
- д. Закон СОЦИАЛЬНОЙ ГАРМОНИИ
- е. Закон СВОЕОБРАЗИЯ
- ж. Закон УСТОЙЧИВОСТИ ИНФОРМАЦИИ
- з. Закон ЭФФЕКТИВНОГО ВОСПРИЯТИЯ И ЗАПОМИНАНИЯ ИНФОРМАЦИИ

**24.** Для каждой организации развитие социальной сферы увеличивает производительность труда как за счет повышения эмоционального уровня работника (улучшается качество продукции), так и за счет активизации его трудовой деятельности (повышается производительность труда)

- а. Закон ОПТИМАЛЬНОЙ ЗАГРУЗКИ
- б. Закон УСТАНОВКИ
- в. Закон ДОХОДЧИВОСТИ ИНФОРМАЦИИ
- г. Закон ЭФФЕКТИВНОГО ОСМЫСЛЕНИЯ
- д. Закон СОЦИАЛЬНОЙ ГАРМОНИИ
- е. Закон СВОЕОБРАЗИЯ
- ж. Закон УСТОЙЧИВОСТИ ИНФОРМАЦИИ
- з. Закон ЭФФЕКТИВНОГО ВОСПРИЯТИЯ И ЗАПОМИНАНИЯ ИНФОРМАЦИИ

**25.** Для каждого человека существует оптимальный объем загрузки работой, при котором в полной мере раскрываются его способности и возможности

- а. Закон ОПТИМАЛЬНОЙ ЗАГРУЗКИ
- б. Закон УСТАНОВКИ
- в. Закон ДОХОДЧИВОСТИ ИНФОРМАЦИИ
- г. Закон ЭФФЕКТИВНОГО ОСМЫСЛЕНИЯ
- д. Закон СОЦИАЛЬНОЙ ГАРМОНИИ
- е. Закон СВОЕОБРАЗИЯ
- ж. Закон УСТОЙЧИВОСТИ ИНФОРМАЦИИ
- з. Закон ЭФФЕКТИВНОГО ВОСПРИЯТИЯ И ЗАПОМИНАНИЯ ИНФОРМАЦИИ

**26.** Процесс восприятия и запоминания информации человеком реализуется наиболее эффективно, если они приближены к процессу его мышления

- а. Закон ОПТИМАЛЬНОЙ ЗАГРУЗКИ

- б. Закон УСТАНОВКИ
- в. Закон ДОХОДЧИВОСТИ ИНФОРМАЦИИ
- г. Закон ЭФФЕКТИВНОГО ОСМЫСЛЕНИЯ
- д. Закон СОЦИАЛЬНОЙ ГАРМОНИИ
- е. Закон СВОЕОБРАЗИЯ
- ж. Закон УСТОЙЧИВОСТИ ИНФОРМАЦИИ
- з. Закон ЭФФЕКТИВНОГО ВОСПРИЯТИЯ И ЗАПОМИНАНИЯ ИНФОРМАЦИИ

**27.** Восприятие нового возможно при наличии у человека большого объема знаний или информации по данной тематике

- а. Закон ОПТИМАЛЬНОЙ ЗАГРУЗКИ
- б. Закон УСТАНОВКИ
- в. Закон ДОХОДЧИВОСТИ ИНФОРМАЦИИ
- г. Закон ЭФФЕКТИВНОГО ОСМЫСЛЕНИЯ
- д. Закон СОЦИАЛЬНОЙ ГАРМОНИИ
- е. Закон СВОЕОБРАЗИЯ
- ж. Закон УСТОЙЧИВОСТИ ИНФОРМАЦИИ
- з. Закон ЭФФЕКТИВНОГО ВОСПРИЯТИЯ И ЗАПОМИНАНИЯ ИНФОРМАЦИИ

**28.** Любой человек воспринимает наиболее полно ту информацию, на которую он настроился и к которой он приготовился

- а. Закон ОПТИМАЛЬНОЙ ЗАГРУЗКИ
- б. Закон УСТАНОВКИ
- в. Закон ДОХОДЧИВОСТИ ИНФОРМАЦИИ
- г. Закон ЭФФЕКТИВНОГО ОСМЫСЛЕНИЯ
- д. Закон СОЦИАЛЬНОЙ ГАРМОНИИ
- е. Закон СВОЕОБРАЗИЯ
- ж. Закон УСТОЙЧИВОСТИ ИНФОРМАЦИИ
- з. Закон ЭФФЕКТИВНОГО ВОСПРИЯТИЯ И ЗАПОМИНАНИЯ ИНФОРМАЦИИ

**29.** Первая информация о каком-либо событии, поступившая человеку, является более устойчивой, чем повторная о том же событии

- а. Закон ОПТИМАЛЬНОЙ ЗАГРУЗКИ
- б. Закон УСТАНОВКИ
- в. Закон ДОХОДЧИВОСТИ ИНФОРМАЦИИ
- г. Закон ЭФФЕКТИВНОГО ОСМЫСЛЕНИЯ
- д. Закон СОЦИАЛЬНОЙ ГАРМОНИИ
- е. Закон СВОЕОБРАЗИЯ
- ж. Закон УСТОЙЧИВОСТИ ИНФОРМАЦИИ
- з. Закон ЭФФЕКТИВНОГО ВОСПРИЯТИЯ И ЗАПОМИНАНИЯ ИНФОРМАЦИИ

**30.** Восприятие сообщения для человека будет выше при одновременном использовании нескольких форм подачи одной и той же информации (мультимедиа)

- а. Закон ОПТИМАЛЬНОЙ ЗАГРУЗКИ
- б. Закон УСТАНОВКИ
- в. Закон ДОХОДЧИВОСТИ ИНФОРМАЦИИ
- г. Закон ЭФФЕКТИВНОГО ОСМЫСЛЕНИЯ
- д. Закон СОЦИАЛЬНОЙ ГАРМОНИИ
- е. Закон СВОЕОБРАЗИЯ
- ж. Закон УСТОЙЧИВОСТИ ИНФОРМАЦИИ
- з. Закон ЭФФЕКТИВНОГО ВОСПРИЯТИЯ И ЗАПОМИНАНИЯ ИНФОРМАЦИИ

- 31.** Философия преобразования организации должна разрабатываться специалистами с сенсуальной организацией мышления, основные принципы преобразований – с иррациональной организацией мышления, а непосредственное проектирование и осуществление преобразований – специалист с рациональной организацией мышления
- Принцип всесторонности рекомендаций по рационализации организации
  - Принцип последовательного подключения
  - Принцип внутренней рационализации
  - Принцип всесторонности выходной информации
- 32.** Информация, поступающая от объекта рационализации, должна отражать сведения о ключевых элементах и деятельности организации
- Принцип всесторонности рекомендаций по рационализации организации
  - Принцип последовательного подключения
  - Принцип внутренней рационализации
  - Принцип всесторонности выходной информации
- 33.** Рекомендации, выдаваемые по рационализации ее деятельности и состояния, должны затрагивать не только непосредственные объекты рационализации, но и объекты, соприкасающиеся с ними прямо или косвенно
- Принцип всесторонности рекомендаций по рационализации организации
  - Принцип последовательного подключения
  - Принцип внутренней рационализации
  - Принцип всесторонности выходной информации
- 34.** Руководство компании должно стимулировать потребности и интересы работников для активизации рационализаторской деятельности
- Принцип всесторонности рекомендаций по рационализации организации
  - Принцип последовательного подключения
  - Принцип внутренней рационализации
  - Принцип всесторонности выходной информации
- 35.** В каждой организации должно быть найдено наилучшее сочетание объемов административных, технологических и патронажных функций производства и управления
- Принцип ритмичности
  - Принцип синхронизации (системный принцип)
  - Принцип прямоточности
  - Принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации производства и управления
- 36.** Производственные и информационные процессы должны идти с заданным уровнем равномерности в течение заданных временных интересов
- Принцип ритмичности
  - Принцип синхронизации (системный принцип)
  - Принцип прямоточности
  - Принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации производства и управления
- 37.** Производственные и информационные процессы должны идти по кратчайшему пути во избежание дополнительных затрат и искажений
- Принцип ритмичности
  - Принцип синхронизации (системный принцип)
  - Принцип прямоточности

г. Принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации производства и управления

**38.** Среди производственных и информационных процессов или подразделений необходимо выделить постоянный или временный центр синхронизации, под режим деятельности которой должны подстраиваться другие процессы или подразделения организации

а. Принцип ритмичности

б. Принцип синхронизации (системный принцип)

в. Принцип прямоточности

г. Принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации производства и управления

**39.** Данный принцип означает, что всякое соединение комплексов происходит через общие звенья, образующие крепкую связь

а. Принцип подбора

б. Принцип слабого звена

в. Принцип подвижного равновесия

г. Принцип цепной связи

д. Принцип ингрессии

**40.** Данный принцип означает, что цепная связь образуется путем вхождения способствующих, выступающих в качестве «посредников» комплексов в организуемые

а. Принцип подбора

б. Принцип слабого звена

в. Принцип подвижного равновесия

г. Принцип цепной связи

д. Принцип ингрессии

**41.** Данный принцип означает, что всякое событие в организации может рассматриваться как сохранение или умножение одних активностей, упрочнение или усиление одних связей, устранение, уменьшение или ослабление других

а. Принцип подбора

б. Принцип слабого звена

в. Принцип подвижного равновесия

г. Принцип цепной связи

д. Принцип ингрессии

**42.** В таких системах заранее программируется не входное воздействие, а требуемое состояние системы, т.е. следствие воздействия на объект, в том числе управления

а. Принцип однократного управления

б. Принцип разомкнутого (программного) управления

в. Принцип замкнутого управления

**43.** Содержание подхода состоит в стремлении ликвидировать нерегулируемое воздействие возмущений на функционирование системы

а. Принцип однократного управления

б. Принцип разомкнутого (программного) управления

в. Принцип замкнутого управления

**44.** В основе этого принципа лежит идея автономного воздействия на систему независимо от условий ее работы



- а. Принцип однократного управления
- б. Принцип разомкнутого (программного) управления
- в. Принцип замкнутого управления

**45.** Данный принцип означает, что цепная связь образуется путем вхождения способствующих, выступающих в качестве «посредников» комплексов в организуемые

- а. Принцип подбора
- б. Принцип слабого звена
- в. Принцип подвижного равновесия
- г. Принцип цепной связи
- д. Принцип ингрессии

**46.** Данный принцип утверждает, что на ход развития влияют прошлые результаты (например, на рост потенциала влияет его накопленная величина)

- а. Принцип согласования
- б. Принцип ограничения
- в. Принцип эластичности
- г. Принцип полноты
- д. Принцип самозависимости

**47.** Организация пытается всегда сгладить влияние внешних и внутренних возмущающих воздействий, что обеспечивается: высокой квалификацией работников, максимальной автономностью от среды, универсальным характером продукции и технологий

- а. Принцип согласования
- б. Принцип ограничения
- в. Принцип эластичности
- г. Принцип полноты
- д. Принцип самозависимости

**48.** Каждая организация должна выполнять весь набор функций производства и управления на своем участке деятельности независимо от количества постоянных работников

- а. Принцип согласования
- б. Принцип ограничения
- в. Принцип эластичности
- г. Принцип полноты
- д. Принцип самозависимости

**49.** Планируемые к использованию ресурсы должны подходить друг другу по техническим, химическим и интеллектуальным характеристикам

- а. Принцип согласования
- б. Принцип ограничения
- в. Принцип эластичности
- г. Принцип полноты
- д. Принцип самозависимости

**50.** Данному уровню организационной культуры соответствует принятие всех ключевых формальных и неформальных правил и норм деятельности, действующих в организации

- а. Ассоциированный уровень ОК
- б. Выстраданный уровень ОК
- в. Фрагментальный уровень ОК

**51.** Данному уровню организационной культуры соответствует понимание тех формальных и неформальных правил и норм деятельности, с которыми человек внутренне соглашается, считает правильными и полезными

- а. Ассоциированный уровень ОК
- б. Выстраданный уровень ОК
- в. Фрагментальный уровень ОК

**52.** Данному уровню организационной культуры соответствует уяснение наиболее ярких, запоминающихся правил, поступков, лозунгов, отражающих особенности организации

- а. Ассоциированный уровень ОК
- б. Выстраданный уровень ОК
- в. Фрагментальный уровень ОК

**53.** Данная организационная культура характерна для статических организаций, которые стараются не реагировать на изменения во внешней среде, их усилия сосредоточены на сохранении достигнутого уровня

- а. ОК «Огород»
- б. ОК «Французский сад»
- в. ОК «Косяк рыб»
- г. ОК «Лиана»
- д. ОК «Оранжерея»
- е. ОК «Кочующая орхидея»
- ж. ОК «Крупная плантация»
- з. ОК «Отдельные колоски»

**54.** Данная организационная культура характерна для мелких и средних организаций, деятельность которых целиком подчинена случаю и удаче, структура носит неопределенный характер

- а. ОК «Огород»
- б. ОК «Французский сад»
- в. ОК «Косяк рыб»
- г. ОК «Лиана»
- д. ОК «Оранжерея»
- е. ОК «Кочующая орхидея»
- ж. ОК «Крупная плантация»
- з. ОК «Отдельные колоски»

**55.** Данная организационная культура характерна организаций, имеющих пирамидальную структуру, такие организации стремятся к сохранению своих позиций на традиционном рынке, использованию проверенных временем моделей поведения с внесением в них минимального количества изменения

- а. ОК «Огород»
- б. ОК «Французский сад»
- в. ОК «Косяк рыб»
- г. ОК «Лиана»
- д. ОК «Оранжерея»
- е. ОК «Кочующая орхидея»
- ж. ОК «Крупная плантация»
- з. ОК «Отдельные колоски»

**56.** Данная организационная культура характерна для организаций с ярко выраженной иерархической организационной структурой, отношения в организации бюрократизированы

- а. ОК «Огород»
- б. ОК «Французский сад»
- в. ОК «Косяк рыб»
- г. ОК «Лиана»
- д. ОК «Оранжерея»
- е. ОК «Кочующая орхидея»
- ж. ОК «Крупная плантация»
- з. ОК «Отдельные колоски»

**57.** Данная организационная культура характерна для организаций с развитой дивизиональной структурой управления. Отличительной особенностью является приспособление к изменениям в окружающей среде, которая достигается благодаря наличию горизонтальных связей и гибкости персонала, поощряемой системой мотивации

- а. ОК «Огород»
- б. ОК «Французский сад»
- в. ОК «Косяк рыб»
- г. ОК «Лиана»
- д. ОК «Оранжерея»
- е. ОК «Кочующая орхидея»
- ж. ОК «Крупная плантация»
- з. ОК «Отдельные колоски»

**58.** Данная организационная культура характерна для организаций с сокращенным до минимума управленческим персоналом, использованием современных информационных технологий, ориентацией всех членов коллектива на достижение общей цели, высокоразвитым чувством ответственности сотрудников и высокой степенью мотивации персонала

- а. ОК «Огород»
- б. ОК «Французский сад»
- в. ОК «Косяк рыб»
- г. ОК «Лиана»
- д. ОК «Оранжерея»
- е. ОК «Кочующая орхидея»
- ж. ОК «Крупная плантация»
- з. ОК «Отдельные колоски»

**59.** Для данной организационной культуры свойственна высокая маневренность и гибкость, постоянно корректирующаяся структура и изменение поведения организации в зависимости от изменений конъюнктуры рынка

- а. ОК «Огород»
- б. ОК «Французский сад»
- в. ОК «Косяк рыб»
- г. ОК «Лиана»
- д. ОК «Оранжерея»
- е. ОК «Кочующая орхидея»
- ж. ОК «Крупная плантация»
- з. ОК «Отдельные колоски»

**60.** Данная организационная культура присуща неформальным организациям, которые исчерпав возможности одного рынка переходят к другому, структура их постоянно меняется, количество сотрудников невелико. Главная цель найти эксклюзивный товар и предложить его максимальному числу клиентов

- а. ОК «Огород»
- б. ОК «Французский сад»
- в. ОК «Косяк рыб»
- г. ОК «Лиана»
- д. ОК «Оранжевая»
- е. ОК «Кочующая орхидея»
- ж. ОК «Крупная плантация»
- з. ОК «Отдельные колоски»

**61.** Какие организации объединяют субъектов на основе единства их взглядов без различия пола, возраста, образования, но иногда с учетом расы, национальности, профессиональной принадлежности

- а. Идеологические организации
- б. Предпринимательская организация
- в. Организации духовного производства
- г. Производственные организации

**62.** Какие организации осуществляют творческую деятельность, направленную на создание идеальных продуктов. Они составляют основу НТП и развития цивилизации

- а. Идеологические организации
- б. Предпринимательская организация
- в. Организации духовного производства
- г. Производственные организации

**63.** Какая организация, обособившаяся в результате разделения труда в виде специализированной хозяйственной единицы (части), способна самостоятельно или совместно с другими частями удовлетворять запросы потребителей

- а. Идеологические организации
- б. Предпринимательская организация
- в. Организации духовного производства
- г. Производственные организации

**64.** Назовите организацию, производящую товары и услуги или продающая их на рынке. Она является субъектом хозяйственной деятельности, т.е. участником экономических отношений, способным осуществлять собственное воспроизводство и реализовывать экономический интерес

- а. Идеологические организации
- б. Предпринимательская организация
- в. Организации духовного производства
- г. Производственные организации

**65.** Как в Международной классификации фирм обозначают крупные транснациональные корпорации высшей категории, выпускающие ходовую продукцию, являющихся лидерами в отраслях и не боящиеся конъюнктуры

- а. ВВВ
- б. D
- в. АА
- г. С

- д. ВВ
- е. Е
- ж. ААА
- з. В
- и. А

**66.** Как в Международной классификации фирм обозначают очень хорошие фирмы, выпускающие ходовую продукцию, но при этом не очень хорошее соотношение [(активы+выручка)/долги]

- а. ВВВ
- б. D
- в. АА
- г. С
- д. ВВ
- е. Е
- ж. ААА
- з. В
- и. А

**67.** Как в Международной классификации фирм обозначают хорошие компании, но уязвимые к перепадам конъюнктуры

- а. ВВВ
- б. D
- в. АА
- г. С
- д. ВВ
- е. Е
- ж. ААА
- з. В
- и. А

**68.** Как в Международной классификации фирм обозначают компании среднего качества, подверженные негативному воздействию внутренних и внешних факторов

- а. ВВВ
- б. D
- в. АА
- г. С
- д. ВВ
- е. Е
- ж. ААА
- з. В
- и. А

**69.** Как в Международной классификации фирм обозначают компании среднего качества, имеющие нестабильную платежеспособность, зависящие от конъюнктуры

- а. ВВВ
- б. D
- в. АА
- г. С
- д. ВВ
- е. Е
- ж. ААА

з. В  
и. А

**70.** Как в Международной классификации фирм обозначают компании без стабильного развития с плохими перспективами, имеющие минимальное покрытие долга

- а. BBB
- б. D
- в. AA
- г. C
- д. BB
- е. E
- ж. AAA
- з. В
- и. А

**71.** Как в Международной классификации фирм обозначают молодые компании, неуверенные в будущем

- а. BBB
- б. D
- в. AA
- г. C
- д. BB
- е. E
- ж. AAA
- з. В
- и. А

**72.** Как в Международной классификации фирм обозначают компании в процессе ликвидации, не выплачивающие проценты и дивиденды

- а. BBB
- б. D
- в. AA
- г. C
- д. BB
- е. E
- ж. AAA
- з. В
- и. А

**73.** Как в Международной классификации фирм обозначают компании, испытывающие серьезные финансовые трудности и не имеющие перспектив возвращения долга

- а. BBB
- б. D
- в. AA
- г. C
- д. BB
- е. E
- ж. AAA
- з. В
- и. А

**74.** Организационное развитие, направляемое высшим руководством, реализуется посредством (2 правильных ответа)

- а. Рационализация
- б. Инжиниринг
- в. Проектирование

**75.** Существуют основные подходы к организационному проектированию

- а. Рационализация
- б. Инжиниринг
- в. Проектирование

**76.** \_\_\_\_\_ есть процесс создания прототипа, прообраза возможного будущего состояния организации и предполагает описание ее технических, экономических, социальных и иных сторон

- а. Композиция
- б. Регламентация
- в. Проектирование
- г. Структуризация
- д. Ориентация

**77.** \_\_\_\_\_ предполагает определение направлений и стратегических областей деятельности организации, ее правовой формы, границ, общей структурной схемы с учетом технологических, информационных и иных взаимосвязей между ними (департаментализация)

- а. Композиция
- б. Регламентация
- в. Проектирование
- г. Структуризация
- д. Ориентация

**78.** В процессе \_\_\_\_\_ определяется конкретный состав и границы подразделений, специализация, численность персонала, полномочия, внутренняя структура, задачи, стоящие перед ними в целом, рабочими местами и должностями

- а. Композиция
- б. Регламентация
- в. Проектирование
- г. Структуризация
- д. Ориентация

**79.** Под \_\_\_\_\_ понимается деятельность по формированию системы правил, норм функционирования организационных звеньев

- а. Композиция
- б. Регламентация
- в. Проектирование
- г. Структуризация
- д. Ориентация

**80.** \_\_\_\_\_ заключается в создании в рамках организаций условий для упорядочения положения и движения людей и материальных объектов

- а. Композиция
- б. Регламентация
- в. Проектирование

г. Структуризация

д. Ориентация

**81.** Составлению организационного проекта предшествует анализ внутренней среды, целями которого являются (2 правильных ответа)

а. Рассмотрение объекта в динамике

б. Определение желательного уровня эффективности текущей деятельности, организации

в. Использование наглядных методов, например, составление графического профиля компании

г. Формирование новой организационной парадигмы

**82.** Принципами организационного анализа являются (2 правильных ответа)

а. Рассмотрение объекта в динамике

б. Определение желательного уровня эффективности текущей деятельности, организации

в. Использование наглядных методов, например, составление графического профиля компании

г. Формирование новой организационной парадигмы

**83.** Данный подход к организационным изменениям состоит в целенаправленном осуществлении руководства постепенными, последовательными, но малозаметными изменениями, что позволяет значительно снизить сопротивление коллектива или отдельных работников, парализующих усилия реформаторов

а. Стратегический подход

б. Технократический подход

в. Рыночный подход

**84.** Данный подход к организационным изменениям ориентируется на стихийную подстройку системы к меняющимся условиям, но спонтанность его реализации может привести к внутренней поляризации сил, росту сопротивления изменениям

а. Стратегический подход

б. Технократический подход

в. Рыночный подход

**85.** Данный подход к организационным изменениям не предполагает выявления и развития позитивных демократических форм управления с привлечением как можно большего числа людей, игры на интересах и противоречиях отдельных политических группировок, их подкупа и т.д.

а. Стратегический подход

б. Технократический подход

в. Рыночный подход

**86.** Назовите представителей механистической модели теории организации (2 правильных ответа)

а. Г. Гантт

б. М. Вебер

в. М. Фоллетт

г. И. Ансофф

д. Д. Норт

е. Т. Рил

ж. М. Хэннон

з. Ч. Барнард

и. Э. Мейо



к. Ф. Тейлор

**87.** Назовите представителя бюрократической модели теории организации

- а. Г. Гантг
- б. М. Вебер
- в. М. Фоллетт
- г. И. Ансофф
- д. Д. Норт
- е. Т. Рил
- ж. М. Хэннон
- з. Ч. Барнард
- и. Э. Мейо
- к. Ф. Тейлор

**88.** Назовите представителей модели человеческих отношений теории организации (2 правильных ответа)

- а. Г. Гантг
- б. М. Вебер
- в. М. Фоллетт
- г. И. Ансофф
- д. Д. Норт
- е. Т. Рил
- ж. М. Хэннон
- з. Ч. Барнард
- и. Э. Мейо
- к. Ф. Тейлор

**89.** Назовите представителей социотехнической модели теории организации (2 правильных ответа)

- а. Г. Гантг
- б. М. Вебер
- в. М. Фоллетт
- г. И. Ансофф
- д. Д. Норт
- е. Т. Рил
- ж. М. Хэннон
- з. Ч. Барнард
- и. Э. Мейо
- к. Ф. Тейлор

**90.** Назовите представителя институциональной модели теории организации

- а. Г. Гантг
- б. М. Вебер
- в. М. Фоллетт
- г. И. Ансофф
- д. Д. Норт
- е. Т. Рил
- ж. М. Хэннон
- з. Ч. Барнард
- и. Э. Мейо
- к. Ф. Тейлор

**91.** Назовите представителя политической концепции теории организации

- а. Г. Гантт
- б. М. Вебер
- в. М. Фоллетт
- г. И. Ансофф
- д. Д. Норт
- е. Т. Рил
- ж. М. Хэннон
- з. Ч. Барнард
- и. Э. Мейо
- к. Ф. Тейлор

**92.** Назовите представителя эволюционно-экологической модели теории организации

- а. Г. Гантт
- б. М. Вебер
- в. М. Фоллетт
- г. И. Ансофф
- д. Д. Норт
- е. Т. Рил
- ж. М. Хэннон
- з. Ч. Барнард
- и. Э. Мейо
- к. Ф. Тейлор

**93.** Какой отечественный ученый сформулировал в 1903 году четыре основных закона труда: «возрастающего производства», специализации, координации производства, гармонии труда

- а. А.А. Богданов
- б. А.К. Гастев
- в. П.М. Керженцев
- г. К. Адамецки
- д. О.А. Ерманский
- е. Е.Ф. Розмирович

**94.** Какой отечественный ученый сделал попытку систематизировать организационный опыт человечества и разработать концепцию традиционной организации – вещей, людей и идей, и поставил задачу – вооружить руководителей знанием организационных принципов и законов, общих для всех трех систем: технических, биологических и социальных

- а. А.А. Богданов
- б. А.К. Гастев
- в. П.М. Керженцев
- г. К. Адамецки
- д. О.А. Ерманский
- е. Е.Ф. Розмирович

**95.** Какой отечественный ученый в своих трудах сформулировал предпосылки науки об организации труда и управления, связав ее необходимость с появлением, прежде всего, крупного машинного производства, все факторы которого нужно было использовать максимально рационально

- а. А.А. Богданов
- б. А.К. Гастев
- в. П.М. Керженцев

г. К. Адамецки  
д. О.А. Ерманский  
е. Е.Ф. Розмирович

**96.** Какой отечественный ученый создал и применил концепцию «трудовых установок», позволившей задать определенные стандарты и рекомендации для организации трудового процесса и рабочего места

а. А.А. Богданов  
б. А.К. Гастев  
в. П.М. Керженцев  
г. К. Адамецки  
д. О.А. Ерманский  
е. Е.Ф. Розмирович

**97.** Какой отечественный ученый понимала управление как разновидность производственного процесса и считала возможным организовать и рационализировать составляющие его действия теми же методами, что и производственные операции

а. А.А. Богданов  
б. А.К. Гастев  
в. П.М. Керженцев  
г. К. Адамецки  
д. О.А. Ерманский  
е. Е.Ф. Розмирович

**98.** Какой отечественный ученый, выделив в научной организации труда три объекта – труд, производство и управление, сформулировал теорию организационной деятельности

а. А.А. Богданов  
б. А.К. Гастев  
в. П.М. Керженцев  
г. К. Адамецки  
д. О.А. Ерманский  
е. Е.Ф. Розмирович

**99.** Какое направление, отражающее изменения функционирования организаций, при помощи перестройки на современной информационной и технологической основе организации производства и управления

а. Реинжиниринг  
б. Теория альянсов  
в. Концепция экологически осознанного руководства  
г. Концепция внутренних (организационных) рынков корпораций

**100.** Какое направление, отражающее изменения функционирования организаций, при помощи перенесения закономерностей рыночного хозяйства во внутреннюю деятельность. Подразделения становятся автономными звеньями, которые покупают и продают товары и услуги, участвуя во внутрифирменном обороте

а. Реинжиниринг  
б. Теория альянсов  
в. Концепция экологически осознанного руководства  
г. Концепция внутренних (организационных) рынков корпораций

**101.** Благодаря какому направлению, отражающему изменения функционирования организаций, компании объединяются для того, чтобы использовать возможности, которые отдельно взятыми организациями не могут быть использованы

- а. Реинжиниринг
- б. Теория альянсов
- в. Концепция экологически осознанного руководства
- г. Концепция внутренних (организационных) рынков корпораций

**102.** На каком этапе жизненного цикла находится организация, если организация находится в стадии становления, формируется жизненный цикл продукции. Цели являются еще не четкими, творческий процесс протекает свободно, продвижение к следующему этапу зависит от ресурсов

- а. Этап формализации управления
- б. Этап выработки структуры
- в. Этап предпринимательства
- г. Этап упадка
- д. Этап коллективности

**103.** На данном этапе жизненного цикла организации формулируется миссия организации. Коммуникации сохраняются неформальными, структура организации уточняется. Члены организации демонстрируют высокие обязательства перед организацией, перед коллективом

- а. Этап формализации управления
- б. Этап выработки структуры
- в. Этап предпринимательства
- г. Этап упадка
- д. Этап коллективности

**104.** На данном этапе жизненного цикла организации упор делается на стабильность, отрабатываются стандартные процедуры управления организацией. Формируются органы управления, возрастает роль высшего звена управления

- а. Этап формализации управления
- б. Этап выработки структуры
- в. Этап предпринимательства
- г. Этап упадка
- д. Этап коллективности

**105.** На данном этапе жизненного цикла организация увеличивает выпуск продукции, расширяет рынок оказания услуг. Выявлены новые возможности развития. Организационная структура отработана. Механизм принятия решений децентрализован

- а. Этап формализации управления
- б. Этап выработки структуры
- в. Этап предпринимательства
- г. Этап упадка
- д. Этап коллективности

**106.** На данном этапе жизненного цикла организации спрос на продукцию меняется, рынок насыщается, идет жесткая конкурентная борьба. Руководители – в поиске путей удержания рынка. Растет число конфликтов в организации, идет сокращение штатов

- а. Этап формализации управления
- б. Этап выработки структуры
- в. Этап предпринимательства

- г. Этап упадка
- д. Этап коллективности

**107.** Это опасный период, поскольку наибольшее количество неудач происходит в течении первых лет после возникновения организации

- а. Полная зрелость
- б. Отрочество
- в. Обновление
- г. Детство
- д. Ранняя зрелость
- е. Старение
- ж. Расцвет сил

**108.** Во время этого переходного периода рост организации осуществляется несистемно, рывками, организация набирает силу, налаживается планирование, прогнозирование, расширяется прием на работу, усиливается координация и контроль

- а. Полная зрелость
- б. Отрочество
- в. Обновление
- г. Детство
- д. Ранняя зрелость
- е. Старение
- ж. Расцвет сил

**109.** Отличительные признаки этого периода – подразделения дают прибыль, используются должностные инструкции, вводится нормирование, начинают проявляться тенденции к бюрократизму, идет борьба за власть

- а. Полная зрелость
- б. Отрочество
- в. Обновление
- г. Детство
- д. Ранняя зрелость
- е. Старение
- ж. Расцвет сил

**110.** На данном этапе идет сбалансированный рост прибыли. В организации стабильность, проходит внедрение инноваций, регулярно совершенствуются все элементы, у персонала управления – высокая квалификация, темпы роста ускоряются, организация начинает переоценивать свои успехи и возможности

- а. Полная зрелость
- б. Отрочество
- в. Обновление
- г. Детство
- д. Ранняя зрелость
- е. Старение
- ж. Расцвет сил

**111.** Организация действует сама по себе, царит благодушие. Уровень доходов приемлем, однако темпы роста замедляются. Симптомы руководством не принимаются во внимание

- а. Полная зрелость
- б. Отрочество
- в. Обновление

- г. Детство
- д. Ранняя зрелость
- е. Старение
- ж. Расцвет сил

**112.** Этот этап мог бы не наступить, если бы необходимость обновления осознавалась руководством. Конкуренты снижают рыночную нишу. Возникает бюрократическая волокита, неэффективна система контроля – идет «закупорка артерий»

- а. Полная зрелость
- б. Отрочество
- в. Обновление
- г. Детство
- д. Ранняя зрелость
- е. Старение
- ж. Расцвет сил

**113.** На этом этапе организации чаще всего в состоянии подняться, для этого нужна новая команда руководителей для ее реорганизации

- а. Полная зрелость
- б. Отрочество
- в. Обновление
- г. Детство
- д. Ранняя зрелость
- е. Старение
- ж. Расцвет сил