



Теория организации и организационное поведение.м

- 1 Теория организации — наука об общих закономерностях образования, устройства, функционирования и развития организаций как ... систем.
- 2 Идеи М. Вебера легли в основу ... направления развития менеджмента и теории организации.
- 3 Объектом исследования в теории организации чаще всего выступают: ...
- 4 Лонгитюдное наблюдение — научный метод, предполагающий изучение ...
- 5 Основной тезис теории систем: управление организационной системой в целом или ее элементами должно осуществляться по критерию эффективности ...
- 6 Первый тезис теории ситуационного детерминизма и стратегического выбора: принимая решение о выборе того или иного типа организационной структуры, менеджеры должны в первую очередь осмыслить характеристики ...
- 7 Второй тезис теории ситуационного детерминизма и стратегического выбора: в зависимости от состояния, динамики и неопределенности внешней среды менеджеры должны выбирать такую организационную структуру, которая будет ... количество информации, необходимой для принятия решений.
- 8 Третий тезис теории ситуационного детерминизма и стратегического выбора: изменение организационной структуры в определенный период времени происходит в результате изменения ... в предшествующий период времени.
- 9 Четвертый тезис теории ситуационного детерминизма и стратегического выбора: наиболее важной предпосылкой для построения эффективной организационной структуры является используемая ...
- 10 Основной тезис теории ресурсной зависимости и межорганизационных отношений: ... поэтому фактически все результаты деятельности организаций основаны на взаимозависимых причинах или субъектах.
- 11 Согласно неоинституциональной теории, эффективной является организация, удовлетворяющая требованиям ...





- 12) Под институтом в теории организации понимается...
- 13) Первый тезис неoinституциональной теории: модернизация общества вызывает преобладание ... и усложнение сетей социальной организации и обмена, что, в свою очередь, приводит к развитию формальных организационных структур.
- 14) Второй тезис неoinституциональной теории: организации склонны моделировать себя по образу и подобию действующих в том же поле и похожих на них организаций, которые они воспринимают как ...
- 15) Современная теория организационной экологии концентрирует внимание на изучении динамики ...
- 16) ... — это научная дисциплина о причинах и факторах поведения людей в организации, область научных исследований с целью изучения индивидуальных представлений, ценностей, поступков людей при работе в организации.
- 17) ... — это система общих ценностей, традиций, убеждений, символов, формальных и неформальных норм и правил поведения членов организации, их взаимодействия друг с другом и окружением, передающихся из поколения в поколение.
- 18) ... к объяснению сущности организационного поведения предполагает анализ и изучение внутренней среды организации и внутренних связей между ее элементами.
- 19) Создание условий для освоения каждым членом коллектива основополагающих норм, традиций и требований обеспечивается ... функцией организационной культуры.
- 20) ... методы исследования организационной культуры предполагают, что исследователь погружается в культуру и действует как глубоко сопричастный наблюдатель.
- 21) Своевременность, устойчивое функционирование и рационализация процессов являются критериями успеха организации с ... типом организационной культуры.
- 22) Функции и качества лидера: помощник, воспитатель, родитель, защитник интересов работников характерны для ... организационной культуры.
- 23) ... культура направлена на контроль результативности и эффективности деятельности сотрудников и создание условий для внутренней конкуренции.





- (24) ... — это долевое (выраженное в процентах) соотношение базовых типов культуры, отражающее реальное или предпочтительное состояние организационной культуры конкретной организации.
- (25) Мужественная организационная культура (по Хофстеде) направлена на ...
- (26) Согласно исследованиям Хофстеде, для национальной культуры России характерно ...
- (27) В модели Хофстеде параметр «...» позволяет оценить, в какой степени организационная культура предприятия характеризуется ориентацией на способ выполнения работы, а в какой — на достижение цели.
- (28) В модели Хофстеде параметр «...» подразумевает баланс между стремлением организации оказывать помощь работникам или решать производственные задачи.
- (29) В модели Ч. Хэнди система власти, основанная на влиянии специалиста, эталона и командного духа, характерна для ...
- (30) Если сотрудники чувствуют свою принадлежность к организации, гордятся своей причастностью к ней и работают на общее дело с полной отдачей, то организационная культура признается ...
- (31) ... — комплекс мероприятий, направленных на всестороннее исследование текущего состояния организации в целях выявления проблем, патологий, а также возможностей и преимуществ в интересах осуществления организационных изменений.
- (32) По масштабу, или широте охвата выделяют ... организационную диагностику.
- (33) Четкое описание объекта, предмета, целей, задач, видов, масштаба, сроков и методов организационной диагностики называется ... диагностики.
- (34) Множество всех объектов, относительно которых исследователь предполагает сделать выводы при изучении конкретной проблемы в ходе организационной диагностики, называется ...
- (35) Репрезентативная статистическая выборка — это множество объектов, по определенному критерию выбранных из ... для участия в исследовании.
- (36) Минцберг выделяет пять координационных механизмов: взаимное согласование, прямой контроль, ..., стандартизация выпуска, стандартизация компетенций.





- 37) ... представляет собой заблаговременно обеспеченную координацию за счет понимания каждым сотрудником итоговых требований к качеству и количеству производимой продукции и своего вклада в этот результат
- 38) Долевое соотношение координационных механизмов, характерное для конкретной организации в конкретный период ее существования называется ...
- 39) Согласно модели Минцберга, представители ... заинтересованы в увеличении автономии в управлении своими подразделениями и получении больших властных полномочий.
- 40) ... — это тип (модель) организации, зависящий от типа ее организационной структуры, координационного профиля, ключевых частей и условий существования.
- 41) Свойство, указывающее на то, что координационный профиль соответствует конкретной организационной конфигурации за счет наличия в координационном профиле доминантного координационного механизма, называется ... организационной конфигурации.
- 42) Карта групп факторов организационной культуры представляет собой координатное поле с координатами ...
- 43) Организационная культура и координационный профиль по отношению друг к другу выступают в роли ... факторов.
- 44) Свойство организационной конфигурации, отражающее синергетическую комплементарность координационного профиля и организационной культуры, называется
- 45) ... — это комплексное решение целого ряда задач, направленных на обеспечение соответствия внутренней среды организации ее стратегическим целям и состоянию внешнего окружения.
- 46) Термин организационное развитие (organization development) появился в литературе по менеджменту в ... гг.
- 47) Основу организационного развития большинства современных предприятий составляет ...
- 48) Организационные изменения — ... элемент организационного развития.
- 49) ... объясняет изменение и развитие организаций на основе идеи о том, что главная причина движения организации — ее цель или замысел.





- 50 Управление развитием организации представляет собой процесс, обладающий свойствами ...
- 51 Обоснованный выбор возможных координационных механизмов взаимодействия подразделений в интересах эффективного осуществления организационных изменений называется ...

