



Теория организации и организационное поведение.ou(dor_МАГ)

- 1 ... – это долгосрочно функционирующая, управляемая социальная система, сознательно созданная для достижения конкретных экономических, социальных и других целей, достигаемых за счет использования совместной деятельности людей на основе принципов разделения труда, технологичности, координации и администрирования
- 2 ... наблюдение – это научный метод, применяемый в социологии, психологии, теории организации и других науках, предполагающий изучение одного объекта (например, организации) в течение длительного времени, за которое существенным образом меняются значимые признаки этого объекта
- 3 ... наблюдением в теории организации называется краткосрочное наблюдение за деятельностью нескольких различных организаций, проводимое с целью выявления общих для них признаков
- 4 ... эксперимент – это метод изучения социальных явлений и процессов, осуществляемый путем наблюдения за изменением социального объекта под воздействием факторов, которые контролируют и направляют его развитие
- 5 ... – это исследовательский метод, имеющий целью объединить отдельные части изучаемой системы, ее элементы в единую систему
- 6 ... как метод исследования употребляется там, где исследователь распространяет общее знание (правило, закон) на отдельный, частный конкретный случай, на единичное явление
- 7 ... – это процесс изучения объекта (организации или ее подразделения) без какого-либо воздействия на него
- 8 ... – это метод научного исследования, при помощи которого исследуются явления реально-предметной действительности в определенных (заданных), воспроизводимых условиях путем их контролируемого изменения
- 9 Установите соответствие между видами индукции и их характеристиками:



- 10 Установите хронологическую последовательность проведения наблюдения:
- 11 ... – это область научного знания, исследующая разнообразные аспекты поведения в организационной среде
- 12 ... – это набор кодов, которые предписывают человеку определенное поведение с присущими ему переживаниями и мыслями, оказывая на него тем самым управленческое воздействие
- 13 ... культура – это набор допущений, убеждений, ценностей и норм, которые разделяются членами организации
- 14 Согласно модели Г. Хофтеде ... – это атрибут национальной культуры, описывающий слабо связанные социальные рамки, в которых человек концентрируется только на заботе о себе и своей семье
- 15 Согласно модели Г. Хофтеде ... – это атрибут национальной культуры, описывающий тесные социальные рамки, в которых люди надеются на группы, частью которых они являются, в части заботы и защиты
- 16 В ... (или языковом) подходе для исследования организационной культуры исследователь использует образцы документов, отчетности, бытующих рассказов и бесед, фирменных анекдотов и легенд; исследователь здесь становится сопричастным наблюдателем
- 17 При ... подходе для исследования организационной культуры исследователь пользуется вопросниками и/или проводит собеседования для оценки конкретных проявлений культуры
- 18 При ... подходе для исследования организационной культуры исследователь погружается в культуру и действует как глубоко сопричастный сотрудник, пытается стать полноценным членом организации, быть составной частью «ядра» организации
- 19 Установите соответствие между функциями организационной культуры и их характеристиками:
- 20 Расположите тезисы теории организационной культуры в порядке их возникновения, начиная с самого раннего:
- 21 ... выделяет пять координационных механизмов, раскрывающих способы, посредством которых организации координируют свою деятельность: взаимное согласование, прямой контроль, стандартизация рабочих процессов, стандартизация выпуска, стандартизация навыков и знаний (квалификации)



- (22) ... организационная структура – это структура организации с преобладанием прямого контроля над другими координационными механизмами, а ее ключевой частью является стратегическая вершина – руководство организации
- (23) Установите соответствие между видами организационной диагностики и их характеристиками:
- (24) Установите хронологическую последовательность диагностики организации:
- (25) Организационная... – это тип (модель) организации, который зависит от типа ее организационной структуры, координационного профиля, ключевых частей и условий существования
- (26) ... организационная диагностика необходима, чтобы узнать структуру проблем и сильные стороны предприятия в целом
- (27) ... (эксплицитность) организационной конфигурации – это свойство, указывающее на соответствие координационного профиля конкретной организационной конфигурации за счет наличия в координационном профиле доминантного координационного механизма
- (28) ... организационная культура – это организационная культура, соответствующая стратегии развития и характеризующаяся устоявшимися ценностями и нормами поведения, четко определенными принципами, на основе которых осуществляется деятельность компании
- (29) Организационная культура считается ..., если, во-первых, все сотрудники «говорят на одном языке» и между ними нет коммуникационных барьеров; во-вторых, все подразделения имеют единые ценности, нормы и цели и ориентированы на совместную, а не разрозненную работу
- (30) ... профиль – свойство организационной конфигурации, отражающее синергетическую комплементарность координационного профиля и организационной культуры
- (31) ... – это комплекс мероприятий, осуществляемых системно и последовательно, по совершенствованию возможностей организации в разрешении ее внутренних проблем и обеспечению высокого уровня адаптации к изменению внешних условий
- (32) ... организационного развития – развитие и достижение позитивных изменений в компании посредством методов бизнес-психологии, что отражается на росте прибыльности бизнеса компании, эффективности систем управления и индивидуальном развитии сотрудников компании



- (33) ... – это формирование нового организационного устройства, адекватного характеру изменений внешней среды
- (34) ... – это упрощенное представление реального устройства и/или протекающих в нем процессов, явлений
- (35) ... организации представляет собой реализацию изменений во всем менеджменте организации, то есть изменения в осуществлении принципов организационного проектирования и построения, формировании органов управления, составе структурных подразделений, иерархии, уровнях, подразделениях и др.
- (36) ... организации – это изменения структурной составляющей организации, направленные на повышение ее эффективности в соответствии с ее реализуемой стратегией
- (37) В основе модели американского социолога ... лежит положение о том, что понимание изменений предполагает осознание понятия стабильности
- (38) Подход для управления организационными изменениями, который применяют, когда необходимо провести изменения в короткий период времени и достичь быстрых результатов, – это ...
- (39) Установите соответствие между теориями организационных изменений и их главными мыслями:
- (40) Установите хронологическую последовательность стадий развития организации:
- (41) ... – это метод исследования, который состоит в получении общего знания на основе знания частного (единичного), менее общего
- (42) ... индукция – это такая индуктивная форма умозаключения, при которой класс предмета, связей, явлений, процессов количественно ограничен и, когда система простая, поддается исчерпывающему исследованию
- (43) ... индукция – это индуктивная форма умозаключения от частного к общему, которая основана на простом перечислении признаков
- (44) ... индукция – это индукция через отбор, исключающий случайные обобщения
- (45) ... – это прием, который на основе сходства объектов по некоторым признакам, свойствам и отношениям выдвигает предположение об их сходстве в других отношениях
- (46) ... – это метод сбора первичной информации, основанный на непосредственном или опосредованном взаимодействии исследователя с опрашиваемыми



- 47 Установите соответствие между методами и их характеристиками:
- 48 Установите соответствие между методами исследования и их характеристиками:
- 49 Расположите в хронологической последовательности этапы проведения интервью:
- 50 Расположите в хронологической последовательности этапы проведения фокус-группы:
- 51 Согласно модели Г. Хофтеде ... – это атрибут национальной культуры, описывающий уровень, с которым социальные ценности характеризуются настойчивостью (уверенностью) и материализмом
- 52 Согласно модели Г. Хофтеде ... – это атрибут национальной культуры, описывающий отношение и внимание к другим
- 53 Согласно модели организационной культуры Г. Хофтеде, ... – это параметр, позволяющий получить ответ на вопрос – на чем фокусируется культура организации: на внутренних проблемах или на профессиональных задачах
- 54 ... предлагает различать два подхода к организационному поведению – микроподход и макроподход
- 55 ... – это наиболее пластичная составляющая организационной культуры, которая включает высказывания, произведения искусства и физические объекты
- 56 Установите соответствие между функциями организационной культуры и их характеристиками:
- 57 Установите соответствие между подходами к исследованию организационной культуры и их характеристиками:
- 58 Расположите в правильной последовательности этапы формирования организационной (корпоративной) культуры:
- 59 Установите правильную последовательность этапов, которые проходит в своем развитии организационная культура:
- 60 ... организационная диагностика помогает выяснить проблемы, определить узкие места предприятия, составить программу будущих изменений и должна отвечать на вопросы о том, можно ли решить выявленные проблемы, в какой последовательности их необходимо решать, с помощью каких инструментов это можно сделать и т. д.



- (61) ... диагностика – это сбор и анализ информации о состоянии организации или отдельных ее подсистем с целью выявления проблем функционирования и определения путей их преодоления
- (62) ... организационная диагностика – это часть процесса управления организационным развитием.
- (63) ... организационная диагностика необходима, чтобы узнать структуру проблем и сильные стороны предприятия в целом
- (64) ... организация графически может быть представлена в виде схемы на рисунке ниже
- (65) ... организация графически может быть представлена в виде схемы на рисунке ниже
- (66) Установите соответствие между координационными механизмами (по Г. Минцбергу) и их характеристиками:
- (67) Установите соответствие между координационными механизмами (по Г. Минцбергу) и их характеристиками:
- (68) Расположите в правильной последовательности три основных этапа процесса проектирования организационной структуры:
- (69) Установите правильный порядок анкетирование сотрудников в организации:
- (70) ... организации – это совокупность этапов (стадий), которые проходит организация за время своего функционирования
- (71) ... теория организационных изменений базируется на утверждении Г. Гегеля о том, что организационная единица «существует в ... мире конфликтующих событий, сил или противоречивых ценностей, борющихся друг с другом за доминирование и контроль»
- (72) ... – это процесс построения и анализа модели организации
- (73) ... организации – это изменения всей организации, включая основополагающие элементы и ценности
- (74) Подход, применяемый для управления организационными изменениями, который является наиболее подходящим для внедрения изменений в рамках работ по системе качества, – это ...
- (75) ... представляет собой стратегическое направление изменений в организации, характеризующихся перестройкой всех составляющих, включая базовые



- (76) Установите соответствие между моделями управления изменениями и их характеристиками:
- (77) Установите соответствие между моделями управления изменениями на личностном уровне и их характеристиками:
- (78) Расположите в хронологической последовательности этапы модели организационных изменений Курта Левина:
- (79) Расположите в правильной последовательности этапы организационного развития согласно теологической теории:
- (80) ... организации – это генеральный план действий, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последовательность шагов по достижению стратегических целей.
- (81) Оцените свою удовлетворенность качеством видеолекций данной дисциплины по шкале от 1 до 10, где 1 - полностью не удовлетворен(а), а 10 - полностью удовлетворен(а).
- (82) Насколько понятным для вас языком написаны конспекты и другие текстовые материалы?
- (83) На сколько материалы курса актуальны и применимы в вашей учебе или работе?
- (84) Оцените, насколько для Вас интересны материалы курса по шкале от 1 до 10, где 1 - совсем неинтересно, а 10 - я полностью погружаюсь в изучение материалов и чувствую сильную мотивацию к обучению.
- (85) Какова ваша общая удовлетворенность контентом курса?
- (86) Что бы вы предложили улучшить в контенте курса? (Выберите один или несколько вариантов ответа)
- (87) Насколько, по вашему мнению, тестирования соответствуют изученным материалам курса?