

**САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО**

СБОРНИК ТЕСТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

АВТОР

А. Ю. СМИРНОВА

**Саратов
2018**

Рекомендовано кафедрой общей и социальной для магистрантов, обучающихся по основной образовательной программе подготовки магистрантов по направлению подготовки 37.04.01 «Психология», профиль Организационная психология», дисциплина «Теория организации».

Рецензент: кандидат социологических наук, доцент Н.М. Романова

Сборник тестов по дисциплине «Теория организации» ориентирован на проверку и закрепление полученных теоретических знаний, практическую подготовку магистрантов к деятельности психолога в организации, понимание закономерностей функционирования и развития организации.

Сборник тестов позволяет выполнить проверку сформированности знаний о: основных понятиях теории организации, организационной и организационно-управленческой мысли, основных закономерностях функционирования организации, современных тенденциях развития производственной организации; дизайна организации в различных областях народного хозяйства, в том числе в условиях постиндустриального (инновационного) общества.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Тест на тему «Предмет и становление теории организации»	4
2. Тест на тему «Современные тенденции и подходы в теории организации»	10
3. Тест на тему «Проектирование организации и работы в организации»	28
4. Тест на тему «Организационное изменение и развитие»	37
Литература для самоподготовки к тесту	42
Ответы	43

САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО

Тест на тему «Предмет и становление теории организации»

1. Какое из определений верно?

А) Теория организации – наука, изучающая законы, закономерности, и принципы, возникновения, эволюции, механизмы функционирования организации, взаимодействия частей и элементов внутри организации, а также взаимодействие организации с внешней средой для достижения организационных целей, а также проектирования новых целей.

Б) Теория организации – наука, изучающая особенности поведения и деятельности людей, обусловленные их включением в социальные группы, а также сами характеристики групп (организаций).

2. Системно изучает организацию теория управления – наука, возникшая _____

А) в конце 19-начале 20 века

Б) в начале 17 века

В) в Древней Греции

3) В 1900 году —этот автор, американский инженер и менеджер, основоположник школы «научного управления», опубликовал первое систематическое руководство по управлению, в котором сформулировал принципы оценки и рационализации трудовых затрат, управления производством.

Кто этот автор?

А) Абрахам Маслоу

Б) Фредерик Уинслоу Тейлор

В) Анри Файоль

4) Эта школа представляет классическую теорию организации. К числу ее теоретиков можно отнести Ф.У. Тейлора, Фрэнка и Лилиан Гилбрет, Г. Ганта.

Ф. Тейлор - автор теории «научного управления» обосновывал дневную норму выработки посредством методов хронометража и изучения трудовых движений.

Г.Гант разработал графики для планирования и контроля выполнения работ исполнителями, которые применяются и по настоящее время.

Ф. и Л. Гилбрет выделили 17 основных микродвижений рабочих и разработали метод анализа микродвижений, в основу которого была положена кинограмма движений рабочего.

Важным вкладом школы научного управления явилось:

- обоснование целесообразности систематического применения методов стимулирования труда с целью повышения производительности и объема производства; важности обучения
- акцентирование важности подбора работников, физические и интеллектуальные особенности которых соответствуют выполняемой работе;
- внедрение периодов небольшого отдыха в течении рабочего дня;
- точное определение времени, необходимого для выполнения рабочих заданий в оптимальном темпе, что позволило установить выполнимые нормы производства, и выделить дополнительную оплату за превышение установленных норм;
- выделение управленческих функций и осознание того, что управление в организации должно носить систематический характер.

Ф. Тейлор и его современники выделили работу по управлению в самостоятельную специальность, что позволило выделить управление в самостоятельную область научных исследований. Развитие которой позволяло накапливать все больше сведений о факторах, предопределяющих организации, находить новые подходы к управлению.

Эта школа:

- А) Школа научного управления
- Б) Школа человеческих отношений
- В) Школа поведенческих наук

5) Эта школа предложила применять приемы управления к межличностным отношениям.

Основные представители школы человеческих отношений: Э. Мэйо, А. Маслоу, М.П.Фоллет.

Общеизвестны «хоторнские эксперименты» Э. Мэйо на заводе «Уэстерн Электрик» в Хоторне, которые позволили обнаружить, что помимо четкого определения рабочих операции и стремления получать высокую заработную плату, как считали представители школы научного управления, на работников оказывают большое влияние нормы, принятые в рабочей группе.

М.П. Фоллет акцентировала внимание на важности согласованности целей фирмы и ее работников. Она также дала определение менеджменту, как «обеспечению выполнения работы с помощью других лиц».

А Маслоу изучал мотивацию людей, и обосновал, что не только не экономические мотивы, но и другие потребности направляют поведение работников в организации.

Представители школы человеческих отношений пропагандировали гуманистический подход к менеджменту, полагая что проявление заботы в рабочих со стороны администрации, повышает уровень удовлетворенности трудом, и, следовательно, производительность.

Стимулом к развитию данного подхода к управлению явилось бурное развитие психологии и социологии после Второй мировой войны.

Эта школа:

- А) Школа научного управления
- Б) Школа человеческих отношений
- В) Школа поведенческих наук

б) Представителями данной школы являются: К. Арджирис, Р. Лайкерт, Ф. Херцберг и Д.МакГрегор. Данное направление во многом базировалось

на теоретических принципах бихевиористской ориентации. Представители данной школы изучали различные аспекты мотивации, социального взаимодействия, коммуникации в организациях, лидерства, власти и авторитета в организации, изменения качества трудовой жизни и содержания работы.

Основной целью этой школы было повышение эффективности организации за счет повышения эффективности человеческих ресурсов.

Развитие поведенческого подхода к управлению и его особая актуальность пришлись на 60-е годы XX века. Содержательная сущность данного подхода в том, что правильное применение науки о поведении способствует повышению эффективности как отдельного работника, так и организации в целом.

Эта школа:

- А) Школа научного управления
- Б) Школа человеческих отношений
- В) Школа поведенческих наук

7) Верно ли утверждение:

Проектирование организационной структуры - это многокритериальная, количественно-качественная проблема, решаемая посредством формализованных научных методов анализа, оценки, моделирования организационных систем и базирующейся на субъективных представлениях деятельности ответственных руководителей, специалистов и экспертов по выбору и оценке наилучших вариантов организационных решений. В проектировании организационных структур применяются различные взаимодополняющие методы (аналогий, экспертно-аналитический и другие).

- А) Верно
- Б) не верно

В) затрудняюсь ответить

8) данный метод состоит в применении существующих в аналогичных эффективно функционирующих структурах организационных форм и механизмов управления по отношению к проектируемой организации. К данному методу относятся выработка типовых структур управления производственно-хозяйственных организаций и определение границ и условий их применения. Этот метод требует:

- Типизацию наиболее общих принципиальных решений о характере взаимодействия звеньев аппарата управления и отдельных должностей в чётко определенных условиях работы организаций данного типа в конкретных отраслях, а также разработку отдельных нормативных характеристик аппарата управления для этих организаций и отраслей.

- Выявление для каждого типа организаций и отраслей значений и тенденций изменения главных организационных характеристик и соответствующих им организационных форм и механизмов управления.

Это метод:

А) Экспертно-аналитический

Б) аналогий

В) математического моделирования

9) Требования к типовым организационным решениям (исключите одно лишнее):

А) вариативность, а не однозначность

Б) своевременная периодическая корректируемость,

В) возможность пересмотра и отклонения в случаях, когда внешняя среда организации отличаются от чётко сформулированных условий, для которых рекомендуется соответствующая типовая форма организационной структуры управления,

Г) легкость экстраполяции.

10) Этот метод состоит в обследовании и аналитическом изучении организации силами квалифицированных специалистов с привлечением её руководителей и других работников для того, чтобы выявить специфические особенности, проблемы в работе аппарата управления, а также выработать рациональные рекомендации по его формированию или перестройке исходя из количественных оценок эффективности оргструктуры, рациональных принципов управления, заключений экспертов, а также обобщение и анализ наиболее передовых тенденций в области организации управления. Сюда относится и проведение экспертных опросов руководителей и членов организации для выявления и анализа отдельных характеристик построения и функционирования аппарата управления, обработка полученных экспертных оценок статистико-математическими методами.

Это метод:

- А) Экспертно-аналитический*
- Б) аналогий*
- В) математического моделирования*

11) Этот метод представляет собой разработку формализованных математических, графических, машинных и других отображений распределения полномочий и ответственности в организации, являющихся базой для построения, анализа и оценки различных вариантов организационных структур по взаимосвязи их переменных.

Это метод:

- А) Экспертно-аналитический*
- Б) аналогий*
- В) Метод организационного моделирования*

12. Верно ли утверждение:

Процесс проектирования организационной структуры управления должен базироваться на интеграции методов с целью выбора оптимальной структуры из возможного числа решений. Специфика деятельности по проектированию организационной структуры управления состоит в том, что эта деятельность не может быть осуществлена посредством формального выбора оптимального варианта структуры организации, поскольку невозможно доподлинно и однозначно, как в математике, определить критерии оптимальности.

- А) верно*
- Б) не верно*
- В) затрудняюсь ответить*

Тест на тему «Современные тенденции и подходы в теории организации»

1) Верно ли утверждение:

Новый этап экономического развития, начавшийся в XX века, отличается все большей изменчивостью среды и повышенными требованиями к адаптивности организаций.

- А) верно*
- Б) не верно*
- В) затрудняюсь ответить*

2) Автор концепции постиндустриального общества

- А) Дениел Белл.*
- Б) Питер Друкер*
- В) Анри Файоль*

3) Верно ли утверждение:

В современной системе взглядов на менеджмент можно выделить следующие принципиальные положения.

1. Применение системного подхода в управлении.
2. Применение ситуационного подхода в управлении.
3. Осознание новой роли управления — внедрения инноваций, интеграция, интернационализация.
4. Признание социальной ответственности менеджмента перед обществом в целом.
5. Акцент на хаос и сложность окружающей среды.

А) верно

Б) не верно

В) затрудняюсь ответить

б) Исключите 1 лишнее утверждение:

Основные положения современной теории организации следующие:

А) Учет транзакционных издержек и гарантий, предоставляемых транзакции (сделке) различными формами экономической организации.

Б) Меняется представление о границах и размерах организации, которые предполагают учет транзакционных издержек, ограниченную рациональность поведения экономических субъектов, имеет место трансформация рыночных отношений во внутрифирменные, и соответствующее воздействие этой трансформации на организационные формы.

В) Процессный подход. Элементарной единицей организации становится бизнес-процесс, имеющий своего конечного потребителя как вовне компании, так и внутри ее, что обуславливает отказ от принципа разделения труда и координации разделенного процесса, замещение данного подхода вниманием к целостному процессу, обеспечивающему большую эффективность и производительность.

Г) Способом упорядочивания элементов организации становится координация совокупности бизнес-процессов, отрицающая бюрократическую организацию и внутрифирменную иерархию как таковые.

Д) Компания, построенная на основе координации совокупности бизнес-процессов, становится гибкой, ее структура находится в постоянном движении. Изменение структуры фирмы (управление структурой фирмы) становится одним из важнейших специфических менеджерских ресурсов, позволяющих повышать эффективность функционирования организации.

Е) Компания, построенная на основе координации совокупности бизнес-процессов, должна стать авторитарной, а ее структура стабильной, поскольку роль лидера становится все значительнее. Сохранение структуры фирмы (управление структурой фирмы) становится одним из важнейших специфических менеджерских ресурсов, позволяющих повышать эффективность функционирования организации.

7) найдите верное определение

А) «Организация – (от латинского *organizo* – стройный вид, объединение). – в самом общем виде – объединение людей для достижения совместных целей»].

Б) Термин «организация» означает устройство, сочетание, объединение чего-либо или кого-либо в одно целое; приведение в стройную систему. В человеческой деятельности организация — группа людей, объединенных общей программой, общей целью или задачей».

В) «Организация – (от фр. *organization* устройство), внутренняя упорядоченность, согласованность, взаимодействие частей целого, обусловленные его строем».

Г) Организацией называется спланированная и скоординированная деятельность нескольких людей, работающих на определенных нормативных основаниях, в условиях разделения труда, соблюдения иерархии руководства, стремящихся к достижению общей цели. Два основных плана составляют

организацию: 1 — динамический (ее функционирование и управление); 2 — статический, раскрывающийся через ее структуру (через тип разделения труда и иерархии руководства в этой организации).

Д) все определения верны

8) Структуру организации характеризуют три основных параметра (исключите одно лишнее):

А) сложность

Б) формализация

В) централизация

Г) изменчивость

9) Степень дифференциации и интеграции деятельности организационной структуры – это

А) сложность

Б) формализация

В) централизация

10) Мера разделения организации на иерархически соподчиненные уровни управления – это:

А) Горизонтальная дифференциация

Б) Вертикальная дифференциация

В) Отраслевая дифференциация

11) Совокупность элементов организации и взаимосвязи между ними – это: *А) Организационная культура*

Б) Организационная структура

В) Организационная политика

12) К факторам выбора организационной структуры относят следующие:

- 1) степень диверсификации деятельности и размер организации;
- 2) особенности внешней среды и инфраструктуры, в которой действует организация;
ее географическое размещение;
- 3) технология работ и тип совместной деятельности;
- 4) особенности персонала и корпоративной культуры;
- 5) прототипы и уже существующие, и показавшие себя эффективными организационные структуры аналогичных организаций.
- 6) представление о роли организации и ее образ у руководителей и сотрудников;
- 7) стратегия, реализуемая организацией.

Верно ли это?

А. Не верно

Б. Верно

В. Затрудняюсь ответить.

13) Основания выделения в организационной структуре различных подразделения называют принципами департаментализации в организации. Этих принципов несколько. Наиболее часто распространенная персонал группируется в зависимости от выполняемых функций. К примеру, производственное подразделение, отдел продаж, отдел снабжения. конструкторский отдел и т.д. - это

- А) Функциональная департаментализация*
- Б) Производственная департаментализация*
- В) Территориальная департаментализация*
- Г) Смешанная департаментализация*

14) Основания выделения в организационной структуре различных подразделения называют принципами департаментализации в организации. Этим принципам несколько. Когда персонал группируется на основании производимой продукции (к примеру, одно подразделение производит автомобили, а другое мотоциклы) – это:

- А) Функциональная департаментализация*
- Б) Производственная департаментализация*
- В) Территориальная департаментализация*
- Г) Смешанная департаментализация*

15) Основания выделения в организационной структуре различных подразделения называют принципами департаментализации в организации. Этим принципам несколько. Когда персонал в зависимости от географического расположения (к примеру, оба подразделения производят автомобили, но эти подразделения расположены на разных континентах, т.е. продукция располагается ближе к рынку сбыта) – это

- А) Функциональная департаментализация*
- Б) Производственная департаментализация*
- В) Территориальная департаментализация*
- Г) Смешанная департаментализация*

16. Основания выделения в организационной структуре различных подразделения называют принципами департаментализации в организации. Этим принципам несколько. Когда департаментализация предполагает сочетание нескольких принципов группирования персонала в построении одной структуры – это:

- А) Функциональная департаментализация*
- Б) Производственная департаментализация*
- В) Территориальная департаментализация*
- Г) Смешанная департаментализация*

17) Деятельность организации представляет собой комплекс взаимосвязанных функций: Социально-производственная. Организация – организованная группа людей, главная задача которой заключается в удовлетворении потребности общества в определенной продукции или услуге. Это?

- А) социально-производственная функция организации
- Б) Социально-экономическая функция организации
- В) Психолого-педагогическая функция организации

18) Выпуск продукции для удовлетворения потребности общества в товаре и ли услуге, соответствующем требованиям современного индустриально развитого общества направлена на получение прибыли в результате реализации своей продукции, это:

- А) социально-производственная функция организации
- Б) Социально-экономическая функция организации
- В) Психолого-педагогическая функция организации

19) Модернизации существующих и создание новых техник и технологий с целью обеспечения конкурентоспособности на мировом рынке, это

- А) социально-производственная функция организации
- Б) Социально-техническая функция организации
- В) Психолого-педагогическая функция организации

20) создание условий для социального и профессионального становления молодых, создании системы повышения профессиональной компетентности персонала, формирование благоприятного социально-психологического климата, это .

- А) социально-производственная функция организации
- Б) Социально-экономическая функция организации

В) Психолого-педагогическая функция организации

21. Создание предметов составляющих материальную и духовную ценность для общества (произведения культуры, технические новшества, уникальные технологии).

А) социально-производственная функция организации

Б) Социально-экономическая функция организации

В) Социально-культурная функция организации

22. Создание определенных социально-бытовых условий для работников, это

А) социально-бытовая функция организации

Б) Социально-экономическая функция организации

В) Социально-культурная функция организации

23. Верно ли утверждение:

Для эффективного достижения организационных целей в организации применяются следующие инструменты:

- мотивация,
- стимулирование,
- власть,
- лидерство,
- управление конфликтами,
- организационная культура и др.

А) верно,

Б) не верно

В) затрудняюсь ответить

24. Воздействие на организационную систему с целью её перевода из существующего в желательное состояние, это

А) власть

Б) управление

В) лидерство

25. Управление осуществляется осуществления постпредством последовательного выполнения управленческих функций, определите правильную последовательность управленческих функций

Вариант А	Вариант Б
Планирование работы (определение будущего состояния организации).	Постановку цели (определение будущего состояния организации).
Разработку стратегии (определение способов достижения цели).	Разработку стратегии (определение способов достижения цели).
Постановку цели (определение задач конкретным исполнителям).	Планирование работы (определение задач конкретным исполнителям).
Мотивирование к работе (целенаправленное воздействие на исполнителей).	Проектирование работы (определение рабочих функций исполнителей)
Координацию работы (согласование усилий исполнителей).	Мотивирование к работе (целенаправленное воздействие на исполнителей).
Обратную связь (корректировку).	Координацию работы (согласование усилий исполнителей).
Учёт и оценку работы (измерение результатов и их анализ).	Учёт и оценку работы (измерение результатов и их анализ).
Контроль выполнения работы (сопоставление результатов с целями)	Контроль выполнения работы (сопоставление результатов с целями)
	Обратную связь (корректировку).

26. Верно ли утверждение:

Главными элементами любой организации являются люди, поэтому

для достижения организационных целей необходимо укомплектовать штат профессионально пригодными специалистами и правильно распределить роли.

Организация любой компании связана с большим количеством разнообразных видов работ.

Для нормальной работы любая компания должна:

разработать учредительные документы

- разработать миссию компании;
- разработать цели и стратегию;
- разработать организационную структуру: распределить функции производства и управления; организовать связи и порядок.

- распределить задания между работниками;

- определить технологию производства и организовать производственный процесс;

- разработать систему снабжения, сбыта, стимулирования труда для работников;

- необходимо своевременно реагировать на изменения, координировать, производить своевременный учет и оценку, контролировать выполнения заданий, предоставлять работникам обратную связь, информировать и обучать работников.

А) верно

Б) неверно

В) затрудняюсь ответить

27. Организация подвержена влиянию макро- и микро среды, которые составляют внешнюю среду организации.

государственное устройство, экономические и политические условия в стране и регионе; международные связи, уровень правового регулирования; уровень технологического развития; социо-культурные; природно-географические условия, это

А) макросреда организации

Б) микросреда организации

28. Потребители, конкуренты, инфраструктура, финансовые организации, рынок рабочей силы, транспортные организации, консультационные фирмы, страховые компании, Государственные и муниципальные организации, это элементы:

А) макросреды организации

Б) микросреды организации

29) Верно ли утверждение:

Высокая степень неопределенности увеличивает степень риска при принятии решений. Толерантность к неопределенности и риску, как один из параметров организационной культуры подробно проанализировал Г. Хофштеде. Чем выше сложность и изменчивость среды, тем большей адаптивностью должна отличаться организация.

А) верно

Б) неверно

В) затрудняюсь ответить

30) Верно ли утверждение:

Высокая адаптивность организации — необходимое условие выживания и конкурентоспособности организации в изменяющихся социально-экономических условиях. Адаптивность организации неразрывно связана с ее способностью к научению.

А) верно

Б) неверно

В) затрудняюсь ответить

31) Рассматривает управление как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций (процессов).

- А) процессный подход в теории организации
- Б) ситуационный подход в теории организации
- В) инновационный подход в теории организации

32. Необходимость и правомерность применения единого подхода к анализу разнообразных проявлений динамической организации объясняется тем, что создание или возникновение любых из них занимало определенный период времени, то есть осуществлялось в виде

- А) процесса
- Б) системы
- В) периода

33. Считается, что процессный подход к управлению был впервые предложен этим исследователем, который описал функции менеджмента, рассматривая их, однако, как не зависящие друг от друга, хотя современный процессный подход, рассматривает функции управления как взаимосвязанные. Кто этот исследователь?

- А) А. Файоль,
- Б) П. Друкер,
- В) П. Сенге

34. Этот подход в теории организации предполагает рассмотрение организации как совокупности взаимозависимых элементов: структуры, персонала, задач, технологии, которые ориентированы на достижение целей в условиях динамичной внешней среды. Это:

- А) процессный подход в теории организации
- Б) ситуационный подход в теории организации
- В) системный подход в теории организации

35. Этот подход в теории организации предполагает, что изменения в какой-либо элементе организационной системы неизбежно влечет за собой изменения во всех других ее элементах, которые могут оказать воздействие на эффективность организации в будущем, то есть произойдет трансформация организационной системы в некую иную систему, находящуюся на другой позиции на пути к достижению целей, чем это было бы, если бы изменения не произошли. Это:

А) процессный подход в теории организации

Б) ситуационный подход в теории организации

В) системный подход в теории организации

36) Этот подход рассматривает организацию как открытую систему, состоящую из нескольких взаимосвязанных подсистем. Организация получает ресурсы из внешней среды, обрабатывает их и выдает товары и услуги во внешнюю среду. Теория систем помогает руководителям понять взаимозависимость между отдельными частями организации и между организацией и внешней средой.

А) процессный подход в теории организации

Б) ситуационный подход в теории организации

В) системный подход в теории организации

37) Этот подход к организации предполагает следующее:
учет взаимной зависимости элементов и функций организации
учет взаимной зависимости организации и внешней среды.

Выживаемость организации и ее конкурентоспособность обусловлена согласованностью элементов организационной системы, поддержание взаимосвязи организационной системы с внешней средой. Это:

А) процессный подход в теории организации

Б) ситуационный подход в теории организации

В) системный подход в теории организации

38) Организация, включает в себя следующие подсистемы (исключите 1 лишнее):

А) Техническая подсистема: техника, оборудование, процессы и вспомогательные средства, используемые в ходе превращения потребляемых организацией ресурсов в продукты ее деятельности, передаваемые во внешнюю среду. Подсистема целей и ценностей: стратегические цели, методы их достижения, философия и обязательства организации.

Б) Психологическая подсистема: действия конкретных работников, ролевая и должностная иерархии, групповая динамика и схемы влияния внутри организации.

В) Структурная подсистема: формальные описания работы, правила и процедуры, формальные властные и коммуникативные связи, а также определенный производственный поток организации.

Г) Лидерская подсистема: ключевые сотрудники, обладающие лидерскими способностями, большими амбициями.

Д) Управленческая подсистема: управленческие цели, планирование, организационная деятельность, контроль и осуществление связи организации с ее внешней средой.

39) Характерные признаки организации, как самоорганизующейся системы следующие (исключите 1 лишнее):

А) наличие определенной структуры, обусловленной формой пространственно-временных связей или взаимодействий между элементами;

Б) невозможность понимания свойств системы на основании свойств ее частей;

В) нестабильность, изменчивость, случайность некоторых параметров и стохастичность поведения;

Г) преобладание внутренних взаимодействий в системе над внешними; лабильность системы по отношению к внешним воздействиям;

Д) способность к самосохранению, посредством качеств выносливости, устойчивости, постоянству важных параметров системы (гомеостазу).

Е) адаптивность к среде и помехам (внешним и внутренним);

Ж) способность к самосохранению и саморазвитию посредством действия системных законов и принципов: синергии, развития, информированности-упорядоченности, гармонии и др.;

З) усиление управляемости и самоорганизации системы при ее развитии во времени;

И) способность изменять структуру, вырабатывать цели и варианты поведения и

К) неравномерность, отсутствие монотонности. .

Л) возможность представления реальной системы аналоговой или знаковой моделью.

М) отсутствие сотрудников, препятствующих системному развитию.

40) О.С. Виханский и А. И. Наумов анализируя систему управления в организации (реально действующую систему, решающую задачи управления и не решающую задач, отличных от управления) выделяют в ней (исключите 1 лишнее):

А) структурно- функциональную подсистему (оргструктура);

Б) информационно-поведенческую (оргкультура);

В) подсистему саморазвития системы управления (люди)

Г) технократическую подсистему

41) Данный подход разработан в конце 60-х годов XX века. Главным теоретическим допущением данного подхода является то, что *пригодность* различных методов управления определяется ситуацией, не существует единого «лучшего» способа управлять организацией, так как имеет место

наличие большого количества организационных факторов, а так же факторов внешней среды, в связи с чем самым эффективным методом в определенной ситуации является метод, в наибольшей степени соответствующий ситуации. Это:

- А) процессный подход в теории организации*
- Б) ситуационный подход в теории организации*
- В) системный подход в теории организации*

42) Этот подход предполагает, что несмотря на единообразие общего процесса управления, специфические приемы, которые следует применять для эффективного достижения целей организации в конкретной ситуации, могут значительно варьировать. Этот подход также исходит из взаимообусловленности между управленческими функциями и не рассматривает их по отдельности. Согласно этому подходу, единственно «лучшего в любой ситуации» метода управления не существует. Это:

- А) процессный подход в теории организации*
- Б) ситуационный подход в теории организации*
- В) системный подход в теории организации*

43) Этот подход, принимая разработанные в различных направлениях (концепций традиционной теории управления, бихевиористской школы и школы науки управления и др.) теоретические знания и закономерности, пытается связать определенные приемы и концепции с конкретными ситуациями для наиболее эффективного достижения целей организации. Это:

- А) процессный подход в теории организации*
- Б) ситуационный подход в теории организации*
- В) системный подход в теории организации*

44) Этот подход акцентирует внимание на ситуационных переменных

как внутри организации, так и между организациями, определяет значимые переменные ситуации и их влияние на эффективность организации. Это:

А) процессный подход в теории организации

Б) ситуационный подход в теории организации

В) системный подход в теории организации

45) Верно ли утверждение:

Основные положения ситуационного подхода следующие:

1. В осуществлении управленческой деятельности необходимо понимание процесса управления, знание закономерностей индивидуального и группового поведения, системного анализа, методов планирования и контроля и количественных методов принятия решений и иных методов управления, доказавших свою эффективность.

2. Каждый подход к управлению имеет сильные и слабые стороны. В случае, когда конкретный прием применяется к определенной ситуации, субъекту управленческой деятельности необходимо уметь предвидеть вероятные положительные и отрицательные последствия.

3. Необходимо верно интерпретировать ситуацию: правильно определить наиболее важные в данной ситуации факторы, и вероятный эффект, который повлечет за собой изменение одной или группы переменных.

4. Субъект управленческой деятельности должен обладать навыками «достижение целей организации самым эффективным путем в условиях существующих обстоятельств, т.е. выбора методов, которые вызовут наименьший отрицательный эффект в данной ситуации и имеют меньше всего недостатков.

А) верно

Б) не верно

В) затрудняюсь ответить

46) Данный подход к феномену организации обладает наибольшей

степенью психологичности. Организация в таком подходе – это не столько организация, как материальный объект, сколько ее отражение в ментальной сфере субъекта управленческой деятельности.

- А) процессный подход в теории организации*
- Б) подход к организации как имплицитной модели*
- В) системный подход в теории организации*

47) Согласно Т.Ю. Базарову есть три базовые метафоры, с помощью которых люди описывают свою организацию:

- А) механизм*
- Б) организма*
- В) семья*
- Г) армия*

48) Данная метафора предполагает описание организации с точки зрения структурированности отношений между элементами и наличия определенного, порядка (действий), позволяющего действовать алгоритмизировано, эффективно, надежно и предсказуемо. Это:

- А) метафора механизма*
- Б) метафоры организма*
- В) Метафора семьи*

49) В рамках данной метафоры организация предстает в восприятии людей как живая система, существующая в окружающей среде. В этой связи используются, две аналогии. Первая исходит из отождествления организации с человеческой личностью. В рамках этой аналогии используются такие ключевые понятия, как цели, потребности, мотивы, а также рождение, взросление, старение и гибель.

- А) метафора механизма*
- Б) метафоры организма*

В) Метафора семьи

50) Представление об организации в рамках данной метафоры предполагает обращение к соответствующим эталонам организационного взаимодействия, которые отражены в системе знаний, идеологии, ценностях, законах и повседневных ритуалах. Согласно данной системе представлений, организация есть та «человеческая среда», которая создается людьми, чтобы определенным образом понимать происходящие события и придавать смысл и значение своему собственному поведению.

А) метафора механизма

Б) метафоры организма

В) метафора семьи

Тест на тему «Проектирование организации и работы в организации»

1) Процесс создания формальной и неформальной спецификации выполнения задачи, поставленной перед работником, включающей ожидаемые межличностные отношения и взаимозависимость данной задачи с другими задачами, решаемыми как внутри, так и вне организации. Это:

А) Проектирование работы

Б) Планирование работы

В) Постановка цели

2) Верно ли утверждение:

Структура организации определяет:

- степень вовлеченности работников в дела предприятия,
- типы и принципы формирования рабочих групп и управленческих команд,
- особенности построения сетей коммуникации

- А) верно
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

3) Выделяются *четыре* основных метода, используемых при создании проекта организационной структуры (исключите 1 лишнее):

- А) аналитический,
- Б) технологический,
- В) организационно-культурный
- Г) «прототипический» методы.
- Д) инновационный

4) Верно ли данное утверждение

Факторы выбора организационной структуры следующие:

- 1) размер и степень разнообразия деятельности организации;
- 2) внешняя среда и инфраструктура, в которой действует организация; географическое размещение;
- 3) технология работ и тип совместной деятельности;
- 4) особенности персонала и корпоративной культуры;
- 5) прототипы и уже существующие, и показавшие себя эффективными организационные структуры аналогичных организаций.

6) представление о роли организации и ее образ у руководителей и сотрудников;

7) стратегия, реализуемая организацией.

- А) верно
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

5) Верно ли данное утверждение

Внешняя среда предъявляет определенные требования к организационной структуре

К факторам внешней среды относятся:

- сложность внешней среды, которая определяется количеством и степенью схожести факторов, влияющих на организацию;
- динамизм внешней среды, который связан со скоростью изменения факторов, влияющих на организацию извне.



Рис. 2. Влияние внешней среды на проектирование организации

1 — умеренно-высокая неопределенность: факторов немного, они схожи между собой, однако часто меняются, причем можно спрогнозировать возможность и логику их изменений. Такая ситуация наблюдается в отраслях, производящих товары народного потребления. Эффективна функциональная организационная структура, построенная, в частности, по продуктному или потребительскому принципу.

2 — высокая неопределенность: факторов много, факторы не схожи и постоянно меняются по непредсказуемым траекториям. Такая ситуация может сложиться в отраслях, производящих сложное современное оборудование, например современные компьютерные системы. Для таких организаций наиболее эффективной может оказаться проектная, (или матричная), эдхократическая организационная структура.

3 — умеренная неопределенность: факторов много, они не похожи друг на друга, однако ситуация стабильна (факторы почти не изменяются). Такая ситуация может наблюдаться в отраслях, связанных со сложным производством, зависящим от множества аспектов ситуации, но достаточно стабильных и традиционных, например, поиск, добыча и переработка полезных ископаемых. Для подобных организаций может быть эффективна линейная организационная структура, усиленная функциональными связями.

4 — низкая неопределенность: (стабильность) факторов мало, факторы схожи и практически неизменны. Такая ситуация может наблюдаться в ситуациях традиционного производства, например, охота, ремесленное производство.

- А) верно
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

6) Этапы проектирования организации следующие (исключител 1 лишнее):

1. определяются цели и результаты деятельности;
2. определяются связи с внешней средой;
3. разделяются процессы — по стадиям, по уровням иерархии;
4. группируются функции;
5. определяются внутренние связи элементов организационной структуры;
6. определяются наиболее влиятельные группировки сотрудников в организации;
7. определяется масштаб управляемости и контроля (диапазон контроля);
8. определяются иерархии организации;
9. распределяются права и ответственность;
10. определяются уровни централизации и децентрализации;

11. выбирается стратегический принцип функционирования.

7) Верно ли утверждение:

Организационная структура, однажды созданная, сразу же начинает «стареть», теряя свой потенциал адекватности *трех* основным условиям:

1) содержанию деятельности — деятельность развивается, изменяются технологии;

2) особенностям персонала — приходят новые люди, сотрудники обучаются, овладевают опытом и т.д.;

3) внешней среде — она также изменяется, а иногда в кризисной ситуации и очень существенно — появляются новые нормы, законы, образования, меняется рынок и т. д.

Процесс проектирования организации не может быть остановлен, в эффективной организации он должен стать *постоянным*.

- А) верно
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

8) М. Армстронг предлагает следующие принципы организационного дизайна:

А) *Распределение работ* согласно процессам.

Б) *Дифференциация и интеграция*.

В) *Лидерство*

Г) *Работа в командах*.

Д) *Гибкость*. ОС должна быть достаточно гибкой, чтобы быстро реагировать на изменения, сложные задачи и неопределенность. Гибкость можно усилить, применяя неполный рабочий день, временных работников и контрактные отношения.

Е) *Уточнение ролей*. Персонал должен иметь возможности для реализации своих способностей, достижения целей. Должностная

инструкция должна определять область ключевых результатов, но не сдерживать инициативу.

Ж) Децентрализация. Полномочия по принятию решений должны быть делегированы как можно ближе к месту выполнения действий..

З) Уменьшение числа иерархических уровней.

9) Высокая адаптивность, способность быстро приспосабливаться к изменениям внешней среды, концентрируют усилия на удовлетворении потребностей клиентов со стороны работников всех иерархических уровней – это характеристика

А) централизованной организации

Б) децентрализованной организации

В) инновационной организации

10) Низкая открытость информации для работников – это характеристика

А) централизованной организации

Б) децентрализованной организации

В) инновационной организации

11) Распространенной «перекрестного обучения», доступность коммерческой информации, дающей возможность оперативно реагировать на изменение потребностей клиентов, оптимизировать выполнение управленческих функций – это характеристика

А) централизованной организации

Б) децентрализованной организации

В) инновационной организации

12) Различные организационные функции подвергаются большему влиянию решений, принятых на низших уровнях в

А) централизованной организации

Б) децентрализованной организации

В) инновационной организации

13) Количество иерархических уровней организационной структуры в децентрализованной структуре значительно ниже, чем в централизованной

А) верно

Б) не верно

В) затрудняюсь ответить

14) Верно ли утверждение

Организационные структуры с меньшим числом уровней управления и более широким охватом контролем оказываются более гибкими и динамичными, чем централизованные пирамидальные структуры.

А) верно

Б) не верно

В) затрудняюсь ответить

15) Верно ли утверждение

Сокращение числа лиц, подчиненных одному руководителю (т.е. сужение охвата контролем), порождает структуру управления, представляющую собой высокую пирамиду с узким основанием. Если организации присущ большой охват контролем, она принимает форму «плоской» колоколообразной структуры.

семь переменных при исследовании охвата контролем:

1) сходство функций;

2) географическую близость подчиненных;

3) сложность функций;

4) руководство и контроль, требуемые подчиненными;

5) координацию деятельности подчиненных;

6) планирование необходимых значений сложности и времени;

7) помощь, получаемую от руководителя организации.

Широкий охват контролем эффективен при:

использовании высокообразованной рабочей силы;

способности работников выполнять работу без непосредственного

руководства;

возможности оперативной коммуникации с руководителями разного иерархического уровня;

Узкий охват контролем эффективен при:

отсутствии соответствующей подготовки для выполнения работы у подчиненных;

потребности работников в непосредственном руководстве;

отсутствии возможности оперативной коммуникации с руководителями разного иерархического уровня.

А) верно

Б) не верно

В) затрудняюсь ответить

16) В проектировании рабочего места можно выделить следующие стадии (исключите 1 лишнее):

1. Анализ структуры организации и места каждого рабочего процесса в нем.

2. Определение целей анализа рабочего места (РМ), как будет использоваться информация о нем.

3. Отбор типичных РМ.

4. Подбор исполнителей для занятия типичных рабочих мест.

4. Выбор метода анализа РМ и его использование с целью сбора необходимых данных.

5. Описание РМ.

6. Создание спецификации РМ.

7. Использование информации для проектирования РМ.

8. Использование информации для формирования критериев оценки кандидатов на работу в должности.

9. Оценка и внедрение проекта модифицированного РМ.

17) Верно ли утверждение:

Подход к отношению содержания работы называется *функциональным анализом работы* (ФАР).

Он включает в себя описание того:

- что работник делает по отношению к другим работникам и другим работам;
 - какие методы и операции следует использовать;
 - какие машины и оборудование используются при выполнении данной работы;
 - какой продукт/услуга производится в процессе выполнения работы.
- А) верно
 - Б) не верно
 - В) затрудняюсь ответить

18) Эта характеристика работы подразумевает количество заданий или операций, которые выполняет работник.

- А) Масштаб работы
- Б) Сложность работы
- В) Содержательность работы

19. Эта работы, как ее параметр, носит преимущественно качественный характер и отражает степень самостоятельности принятия решений и степень владения процессом, эта характеристика работы зависит также от личностных характеристик исполнителя и делегированных ему прав по ее осуществлению

- А) Масштаб работы
- Б) Сложность работы
- В) Содержательность работы

20. К таким работам относятся те, которые включают минимальное количество задач или рабочих операций (т.е. низкий масштаб работы), а также те, реализация которых осуществляется с помощью предписанных средств (низкая сложность работы). Это

- А) узкоспециализированные работы*
- Б) широкоспециализированные работы*
- В) инновационные работы*

21) Характеристики работы, обладающей высоким мотивационным потенциалом для сотрудников (Р. Хакман и Э. Лоулер) следующие (исключите 1 лишнее)

1. Разнообразие
2. Автономность
3. Законченность
4. Важность
5. Результативность (обратная связь)
6. Взаимодействие
7. Возможность общаться

Тест на тесу «Организационное изменение и развитие»

1) Осознанные, планируемые действия с целью внесения определенных изменений – это

- А) Организационное развитие
 - Б) Организационная фасилитация
 - В) Управление организацией
- Выделяются проактивная и реактивная стратегии ОР.

2) Цели проактивной стратегии организационных изменений (исключите одно лишнее):

- А) совершенствование возможностей организации

- Б) улучшение показателей деятельности организации
- В) адаптация к изменениям во внешней среде
- Г) улучшение качества трудовой жизни работников

3) Верно ли утверждение:

Наиболее частые **направления ОР-изменений**

1. изменение организационной структуры;
2. реинжиниринг бизнес-процессов;
3. разработка и внедрение сбалансированной системы ключевых показателей эффективности деятельности;
4. изменение системы стимулирования мотивации
5. внедрение программ организационного обучения и развития;
6. реализация программ формирования и подготовки кадрового резерва;
7. изменение организационной культуры;
8. внедрение IT-решений.

А) верно

Б) не верно

В) затрудняюсь ответить

4) Ответственное лицо, которое планирует и осуществляет формальную программу развития организации, принято называть

А) агентом изменений

Б) фасилитатором

В) инноватором

5) Личностные и профессиональные качества, определяющие успех в деятельности по реализации изменений следующие (исключите 1 лишнее):

1. Отношение к работникам как к самобытным личностям и «целостным людям».
2. Взгляд на человека как на постоянно развивающуюся личность, доверие к людям.
3. Предельная самоуверенность, отсутствие самокритичности.
4. Признание и позитивное использование индивидуальных различий.
5. Адекватное выражение и использование возможных чувств.
6. Акцентирование реального поведения.
7. Профессиональная этичность: использование статуса только для достижения организационных целей.
8. Развитые коммуникативные навыки, готовность отстаивать свое мнение.
9. Способность идти на риск.
10. Акцент на сотрудничество, а не на конкуренцию.
11. Навыками организационной диагностики, решения проблем и постановки целей;
12. Знания в области профессиональной деятельности консультируемых организаций.
13. Рассматривание участия в данном процессе в качестве существенно важного для эффективного выполнения задачи.[3.С. 495]

6) Первая модель процесса изменений в организации была предложена психологом

А) Куртом Левином

Б) Линдой Джуелл

В) Вильгельмом Вундтом

7) Верно ли утверждение:

Поведение людей в производственной ситуации есть результат баланса динамических сил, направленных в противоположные стороны.

Некоторые из этих сил являются движущими, другие — сдерживающими.

Любое изменение в структуре движущих сил приводит к «размораживанию» существующего равновесия.

После периода приспособления (изменения) будет иметь место новое, «замораживание» ситуации и новое равновесие.

А) верно

Б) не верно

В) затрудняюсь ответить

Размораживание

8) Этап организационных изменений, на котором имеет место увеличение любой из движущих сил и/или уменьшение любой из сдерживающих сил, с тем чтобы нарушить существующее равновесие, это

А) Размораживание

Б) Замораживание

В) Изменение

9) Верно ли утверждение:

Важно изменить установки работников по отношению к изменению.

Размораживание предполагает преодоление индивидуального сопротивления изменению:

1. Преодоление индивидуального сопротивления изменению (уменьшение индивидуальной сдерживающей силы).

2. Стимулирование желания изменения (увеличения индивидуальной движущей силы)

3. А) верно

4. Б) не верно

5. В) затрудняюсь ответить

10. Этот исследователь в своих исследованиях обнаружил, что «размораживание» состоит из трех процессов, различных по своему содержанию, однако, чтобы в организационной системе появилась мотивация к изменению, каждый из этих процессов должен иметь место

1) достаточное количество *противоречащих сложившемуся порядку вещей данных*, приводящих к серьезному дискомфорту и дисбалансу;

2) связь противоречащих данных с важными целями и идеями, что вызывает *тревогу и/или чувство вины*; и

3) достаточная *психологическая безопасность*, т. е. наличие возможности решить проблему и научиться чему-то новому без потери самоидентификации или целостности. Это

А) Курт Левин

Б) Линда Джуелл

В) Эдгар Шейн

САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНА И. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО

Литература для самоподготовки к тесту:

Основная литература:

1. Смирнова А.Ю. Теория организации: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению «Психология». – Саратов:, 2018. – 81 с.

Дополнительная литература:

2. Виханский О.С., Наумов А. И. Менеджмент: Учебник. — 3-е изд. — М.: Экономистъ, 2003.—528 с.:

3. Латфуллин Г. Р., Райченко А. В. Теория организации: Учебник для вузов. — СПб.: Питер, 2004. — 395 с.:

4. Олянич Д.В. Теория организации. Учебник. «Р-н-Д», Феникс, 2008. 418 с.

5. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». — 2-е изд. — М.: Флинта: МПСИ, 2002. — 648 с.

САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНА И. П. ЧЕРНЫШЕВСКОГО

Ответы

Предмет и становление теории организации

Предмет теории организации

1. А) Теория организации – наука, изучающая законы, закономерности, и принципы, возникновения, эволюции, механизмы функционирования организации, взаимодействия частей и элементов внутри организации, а также взаимодействие организации с внешней средой для достижения организационных целей, а также проектирования новых целей.

2. А) в конце 19-начале 20 века

3) Б) Фредерик Уинслоу Тейлор

4) А) Школа научного управления

5) Б) Школа человеческих отношений

6) В) Школа поведенческих наук

7) А) Верно

8) Б) аналогий

9) Г) легкость экстраполяции.

10) А) Экспертно-аналитический

11) В) Метод организационного моделирования

12. А) верно

Современные тенденции и подходы в теории организации

1) А) верно

2) А) Дениел Белл.

3) А) верно

6) Е) Компания, построенная на основе координации совокупности бизнес-процессов, должна стать авторитарной, а ее структура стабильной, поскольку роль лидера становится все значительнее. Сохранение структуры фирмы (управление структурой фирмы)

становится одним из важнейших специфических менеджерских ресурсов, позволяющих повышать эффективность функционирования организации.

7 Д) все определения верны

8) Г) изменчивость

9) А) сложность

10) Б) Вертикальная дифференциация

11) Б) Организационная структура

12) Б) Верно

13) А) Функциональная департаментализация

14) Б) Производственная департаментализация

15) В) Территориальная департаментализация

16. Г) Смешанная департаментализация

17) А) социально-производственная функция организации

18) Б) Социально-экономическая функция организации

19) Б) Социально-техническая функция организации

20) В) Психолого-педагогическая функция организации

21. В) Социально-культурная функция организации

22. А) социально-бытовая функция организации

23. А) верно,

24. Б) управление

25. Вариант Б

26. А) верно

27. А) макросреда организации

28. Б) микросреды организации

29) А) верно

30) А) верно

31) А) процессный подход в теории организации

32. А) процесса

33. А) А. Файоль,

- 34) В) системный подход в теории организации
- 35) В) системный подход в теории организации
- 36) В) системный подход в теории организации
- 37) В) системный подход в теории организации
- 38) Г) Лидерская подсистема: ключевые сотрудники, обладающие лидерскими способностями, большими амбициями.
- 39) М) отсутствие сотрудников, препятствующих системному развитию.
- 40) Г) технократическую подсистему
- 41) Б) ситуационный подход в теории организации
- 42) Б) ситуационный подход в теории организации
- 43) Б) ситуационный подход в теории организации
- 44) Б) ситуационный подход в теории организации
- 45) А) верно
- 46) Б) подход к организации как имплицитной модели
- 47) Г) армия
- 48) А) метафора механизма
- 49) Б) метафоры организма
- 50) В) метафора семьи

Проектирование организации и работы в организации

- 1) А) Проектирование работы
- 2) А) верно
- 3) Д) инновационный
- 4) А) верно
- 5) А) верно
- 6) определяются наиболее влиятельные группировки сотрудников в организации;
- 7) А) верно

- 8) В) *Лидерство*
- 9) Б) децентрализованной организации
- 10) А) централизованной организации
- 11) Б) децентрализованной организации
- 12) Б) децентрализованной организации
- 13) А) верно
- 14) А) верно
- 15) А) верно
- 16) 4. *Подбор исполнителей для занятия типичных рабочих мест.*
- 17) А) верно
- 18) А) Масштаб работы
19. Б) Сложность работы
20. А) узкоспециализированные работы
- 21) *Важность*

Организационное изменение и развитие

- 1) А) *Организационное развитие*
- 2) В) *адаптация к изменениям во внешней среде*
- 3) А) *верно*
- 4) А) *агентом изменений*
- 5) *Пределная самоуверенность, отсутствие самокритичности.*
- 6) А) *Куртом Левином*
- 7) А) *верно*
- 8) А) *Размораживание*
- 9) А) *верно*
10. В) *Эдгар Шейн*