**КУРС «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

**Цель изучения дисциплины** – освоение студентами теоретико-методологической базы функционирования организационных систем управления и основ организационного поведения, получение теоретических знаний и приобретение практических навыков управления поведением людей в организации в целях повышения эффективности управленческой деятельности, применение полученных знаний на практике в деятельности современного предприятия.

**Задачи:**

1. Изучение концепций и принципов строения и функционирования современных организаций и организационных моделей;

2. Изучение основных закономерностей изменений в организациях, а также возможных технологий управления организационным развитием;

3. Изучение основных моделей управления поведением групп, методов управления конфликтным поведением групп;

4. Приобретение навыков по формированию групп и групповой сплоченности в организациях;

5. Углубление знаний и закрепление навыков по построению эффективных систем мотивации.

Учебная дисциплина «Организационное поведение» входит в состав цикла профессиональной подготовки вариативной части (дисциплина по выбору вуза).

Курс «Организационное поведение» является базой для освоения последующих дисциплин: «Менеджмент организации», «Управление изменениями», «Современный стратегический анализ».

**ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО КУРСУ**

**«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ».**

Контрольная работа выполняется в рукописном или печатном варианте. Язык выполнения – русский.

Полный объем работы – 12-25 страниц.

**Вариант задания** для теоретической части определяется согласно номеру фамилии студента в списке академической группы.

Содержание задания контрольной работы включает:

а) два теоретических вопроса и

б) перечень тестовых заданий согласно варианту (последняя цифра зачетной книжки).

Номера **теоретических вопросов** выбираются по принципу:

№ 1-го вопроса – номер фамилии по списку группы.

№ 2-го вопроса - №1 + 25.

**Например**, студент с порядковым номером фамилии в списке группы №8 выбирает вопросы:

1-й вопрос – 8,

2-й вопрос – 33.

**Тестовые задания** выполняются согласно последней цифры номера зачетной книжки. Например, если зачетная книжка имеет номер 17-009, то вариант выполнения - №9. Если номер 17-040 – вариант выполнения - №10.

Ответы на тесты могут иметь обоснование – либо ссылку на источник с указанием страницы, либо ссылку на интернет-ресурс, либо свободное письменное описание с обоснованием ответа. Правильный ответ на тест без обоснования также засчитывается.

Допускается наличие нескольких правильных ответов в одном тесте.

**По структуре** контрольная работа должна содержать:

- титульный лист;

- содержание;

- теоретический раздел (вопрос 1, вопрос 2);

- тестовый (практический) раздел;

- список использованной литературы.

Образец **оформления титульного листа** контрольной работы приведен отдельно ниже.

**СПИСОК ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ВОПРОСОВ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО КУРСУ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

1. Организационное поведение как дисциплина. Её место и значение в системе управленческих наук.

2. Адаптация людей к условиям организации.

3. Вербальное общение и его место в коммуникациях.

4. Деловой имидж как регулятор управления организационным поведением.

5. Значение невербальных средств общения.

6. Изменения в организации и их источники. Поведение людей в условиях изменения организаций

7. Коммуникативные барьеры и механизмы психологической защиты в деловом общении.

8. Коммуникативные сети, факторы их определяющие. Двусторонний коммуникативный процесс.

9. Коммуникации: определение, цель, сущность.

10. Классификация мотивов успешного сотрудника компании.

11. Личность как субъект организационного поведения. Детерминанты личности.

12. Роль установок и стереотипов в поведении сотрудников организации.

13. Участие работников в управлении как стабилизатор организационного поведения.

14. Организационное поведение как дисциплина. Взаимосвязь с другими науками.

15. Социометрия как методика диагностики внутренней среды организации.

16. Роль мотивации в достижении целей организации.

17. Теории лидерства и современные требования к менеджеру XXI века.

18. Модели поведения личности в организации.

19. Роль командообразования в организационном поведении.

20. Понятие, содержание и развитие организационной культуры.

21. Понятие группы. Формальные группы и их разновидности. Принципы формирования и признаки формальной группы.

22. Неформальные группы, сущность и причины возникновения. Характеристика неформальной группы.

23. Сплоченность группы и эффективность ее работы.

24. Способности и личностные качества работников.

25. Ценности, расположения, удовлетворенность работой.

26. Вхождение человека в организацию.

27. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации.

28. Поведение собеседников во время переговоров.

29. Сопротивление как защитная функция поведения человека.

30. Представление о мотивации. Ступени мотивации по Маслоу.

31. Понятие «лидерства», «влияния» и «власти». Необходимость власти в управлении.

32. Формы власти: принуждение, вознаграждение, экспертная, эталонная, законная (традиционная).

33. Модель влияния руководителя на подчиненного. Формы и методы влияния.

34. Понятие конфликта, типы конфликтов, причины конфликтов.

35. Конфликт и конфликтная ситуация. Управление конфликтной ситуацией.

36. Модель процесса управления организационными изменениями.

37. Содержательные теории мотивации.

38. Процессуальные теории мотивации.

39. Трудовой коллектив: сущность и формирование.

40. Факторы, обусловливающие организационное поведение

41. Влияние корпоративной культуры на систему мотивации организации

42. Методы исследования организационного поведения

43. Знание основ организационного поведения позволяет решать следующие задачи:

44. Анализ и формирование организационных структур

45. Методы проектирования организационных структур:

46. Этапы осуществления управления поведением.

47. Методы управления дисциплиной.

48. Механизм участия сотрудников в управлении организацией

49. Необходимость изменений в организации и ее жизненный цикл.

50. Методы оптимизации организационных структур

51. Сущность стратегии изменений в организации и требования организационно-поведенческого подхода

52. Признаки оптимальной структуры и признаки структуризации

53. Факторы, влияющие на выбор централизации и децентрализации управления при проектировании организации

54. Роль руководителя при проведении изменений и его индивидуальная готовность

55. Основные причины сопротивления изменениям со стороны персонала и методы его устранения

56. Влияние, власть, лидерство и руководство в сфере организационного поведения группы, организации

57. Направления разделения труда в организации

58. Практическое использование власти и влияния

59. Сущность и направления поведенческого маркетинга

60. Поведенческий маркетинг в отношении клиентов

**ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО КУРСУ**

**«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

**Вариант №1**

1. К каким двум процессам сводится жизнь любой организации, направленным на ее поддержание?

а) функционирования и развития;

б) деятельности и развития;

в) организации и ликвидации.

2. Различают следующие организационные структуры:

а) линейные, функциональные, линейно-штабные, управление через отделы, программно-целевые;

б) линейные, функциональные, линейно-штабные, управление через отделы, программно-целевые, матричные;

в) линейные, функциональные, линейно-штабные, управление через отделы, программно-целевые, матричные, линейно-функциональные.

3. Существуют следующие типы структур управления:

а) бюрократическая и органическая;

б) линейно-штабная и органическая;

в) органическая и неорганическая.

4. В чем состоит сущность планирования?

а) обоснованное определение основных направлений и пропорций развития производств с учетом материальных ресурсов;

б) достижение главной цели – получение прибыли;

в) производство и сбыт.

5. С чем обычно связывают появление понятия «организационное поведение»?

а) с актуальностью этой темы;

б) с докладом Р. Гордона и Д. Хауэла;

в) с книгой Г. Левитто.

6. Как называлась теория, предложенная в «современной теории управления»?

а) «Х» и «У»;

б) «А» и «Z»;

в) «Х» и «Z».

7. Чему уделялось особое внимание в рамках классической школы управления?

а) приспособлению человека к машине;

б) совершенствованию человеческих отношений;

в) рациональному поведению человека.

**Вариант №2**

1. В какой последовательности можно расположить школы управления?

а) классическая, поведенческая, ситуационный подход в управлении, управленческой науки;

б) классическая, поведенческая, управленческой науки, ситуационный подход в управлении;

в) классическая, управленческой науки, поведенческая, ситуационный подход в управлении.

2. Рамки существования поведенческой школы:

а) 1920–1960;

б) 1930–1960;

в) 1950–1960.

3. Виды планирования по срокам:

а) краткосрочные и долгосрочные;

б) краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные;

в) краткосрочные и постоянные.

4. Что делает маркетинговый поход к управлению?

а) предусматривает ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на потребителя;

б) предусматривает ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на получение прибыли;

в) предусматривает ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на рынок.

5. На что нацелен интеграционный подход?

а) на исследование взаимосвязей;

б) на исследование покупателей;

в) на исследование и усиление взаимосвязей.

6. Что влияет на процесс в системе в системной подходе?

а) внешняя и внутренняя среда;

б) внешняя среда и обратная связь;

в) прямая и обратная связь.

7. Менеджер – это:

а) наемный профессиональный управляющий;

б) наемный профессиональный управляющий, специалист по управлению;

в) специалист по управлению.

**Вариант №3**

1. Кто создал понятие «решетка менеджмента»

а) Роберт Блейк;

б) Джейн Мутон;

в) Р. Гордон.

2. Мотивация труда – это

а) процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации;

б) процесс принуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации;

в) процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения целей организации.

3. Потребность – это:

а) недостаток чего-либо у организации;

б) недостаток чего-либо у группы работников;

в) недостаток чего-либо у человека.

4. Что является основным способом мотивации труда?

а) повышение

б) вознаграждение

в) отпуск

5. Каков порядок элементов теории иерархии потребностей по возрастанию?

а) физиологические, безопасность, принадлежность и любовь, самоуважение, потребность личного усовершенствования;

б) физиологические, принадлежность и любовь, самоуважение, потребность личного усовершенствования, безопасность;

в) физиологические, безопасность, самоуважение, потребность личного усовершенствования, принадлежность и любовь.

6. Кто предложил теорию иерархии потребностей?

а) А. Маслоу;

б) Джейн Мутон;

в) Р. Гордон.

7. Устойчивость – это:

а) способность сконцентрировать свое внимание на одном объекте;

б) способность в течение длительного времени концентрировать внимание на какомлибо объекте;

в) перевод внимания с одного объекта на другой, с одного вида деятельности на другой.

**Вариант №4**

1. Сосредоточенность – это:

а) способность сконцентрировать свое внимание на одном объекте;

б) способность в течение длительного времени концентрировать внимание на какомлибо объекте;

в) перевод внимания с одного объекта на другой, с одного вида деятельности на другой.

2. Переключаемость – это:

а) способность сконцентрировать свое внимание на одном объекте;

б) способность в течение длительного времени концентрировать внимание на какомлибо объекте;

в) перевод внимания с одного объекта на другой, с одного вида деятельности на другой.

3. Распределение – это:

а) способность рассредоточить внимание на значительном пространстве, параллельно выполняя несколько видов деятельности;

б) способность в течение длительного времени концентрировать внимание на какомлибо объекте;

в) перевод внимания с одного объекта на другой, с одного вида деятельности на другой.

4. Мышление классифицируется на:

а) теоретическое и образное;

б) теоретическое и практическое;

в) практическое и образное.

5. Этикет – это:

поведение в обществе; поведение человека в организации; порядок поведения в определенной социальной сфере.

6. На чем базируется деловая этика?

а) на уважении своих интересов;

б) на уважении интересов общества;

в) на уважении интересов не только своей фирмы, но и партнеров, клиентов и общества в целом.

7. Что предполагает индивидуальная мораль в профессиональной сфере

а) осознание фирменного долга;

б) осознание профессионального долга;

в) осознание корпоративного долга.

**Вариант №5**

1. Что такое деловая этика?

а) совокупность этических принципов;

б) бизнес-этикет;

в) совокупность этических принципов и норм, которыми должна руководствоваться организация и ее сотрудники в сфере управления и предпринимательства.

2. Назовите основной позитивный метод разрешения конфликтов?

а) соглашение;

б) конструктивное соперничество;

в) переговоры.

3. Миссия – это:

а) цель, для которой организация существует и которая должна быть выполнена в плановом периоде;

б) задача, для которой организация существует и которая должна быть выполнена в плановом периоде;

в) культура, для которой организация существует и которая должна быть выполнена в плановом периоде.

4. Какие модели корпоративной культуры существуют?

а) власти, «бюрократическая», личности;

б) власти, «бюрократическая», личности, задачи;

в) власти, личности.

5. Корпоративная культура – это:

а) набор элементов, которые обеспечивают мотивацию сотрудников, без каких-либо денежных выплат, создавая благоприятный климат для работы;

б) набор элементов, которые обеспечивают мотивацию сотрудников;

в) мотивацию сотрудников без каких-либо денежных выплат.

6. К базовым элементам корпоративной культуры относятся:

а) миссия компании, корпоративный стиль;

б) миссия компании, базовые цели, этический кодекс компании, корпоративный стиль;

в) миссия компании, базовые цели, этический кодекс компании.

7. Конфликты, в которых не задействованы лица, находящиеся в подчинении друг другу, это конфликты …:

а) горизонтальные;

б) вертикальные;

в) смешанные.

**Вариант №6**

1. Год возникновения классической школы управления:

а) 1910 г.;

б) 1911 г.;

в) 1920 г.;

г) 1921 г.

2. Совместное обсуждение конфликтующими сторонами с возможным привлечением посредника спорных вопросов с целью достижения согласия – это:

а) полемика;

б) диалог;

в) исследование;

г) переговоры.

3. Подход, в рамках которого доказывалась правомочность различных типов систем управления – как жестко регламентированных, так и основанных на внутренней свободе – в зависимости от конкретных характеристик «организационного контекста», – это:

а) системный подход;

б) ситуационный подход;

в) оба варианта не верны.

4. По вопросу о поведении человека, какое из утверждений относится к теории «У»?

а) человек изначально не любит работать и будет избегать работы;

б) поскольку человек не любит работать, его следует принуждать, контролировать, угрожать наказанием, чтобы заставить работать для достижения целей организации;

в) средний человек предпочитает, чтобы им руководили, он предпочитает избегать ответственности, у него мало честолюбия, ему нужна безопасность;

г) работа для человека так же естественна, как игра.

5. Кто предложил свое мнение теории управления, получившее название теории «Z» и теории «А»?

а) Дуглас Макгрегор;

б) Ульям Оучи;

в) Луис Брандейс;

г) Анри Файоль.

6. Сколько стадий жизненного цикла организации существует:

а) 1;

б) 2;

в) 4;

г) нет правильного ответа.

7. Какая функция занимает центральное место среди всех функций, так как призвано строго регламентировать поведение объекта в процессе реализации поставленных перед ней целей, задач?

а) нормирования;

б)координации;

в)планирования;

г)мотивации.

**Вариант №7**

1. Управляющие действия или стихийные процессы, направленные на умножение эффективности системы, – это:

а) неаддитивность;

б) эмерджентность;

в) синергичность;

г) мультипликативность.

2. Какого метода принятия решений не существует?

а) неформального;

б) качественного;

в) коллективного;

г) количественного.

3. Недостатком какой организационной структуры считают частичное дублирование управленческих функций?

а) линейная;

б) функциональная;

в) линейно-штабная;

г) программно-целевое управление.

4. Этот подход ориентированный на постоянное возобновление производства товара услуги для удовлетворения потребностей рынка с меньшими по сравнению, с лучшим технологичным объектом на данном рынке совокупными затратами на единицу полезного эффекта:

а) функциональный;

б) маркетинговый;

в) воспроизводственный;

г) нет правильного ответа.

5. При применении какого подхода должны учитываться технические, экологические, экономические, организационные, социальные, психологические, политические и иные аспекты менеджмента и их взаимосвязи? (Если упустить один из них, то проблема не будет решена).

а) комплексный;

б) интеграционный;

в) динамический;

г) процессный.

6. «Углубление сотрудничества субъектов управления, управление взаимодействием и взаимосвязями между компонентами системы управления» – это:

а) менеджмент;

б) интеграция;

в) нет правильного ответа.

7. Принцип «черного ящика» является элементом:

а) системного подхода;

б) ситуационного подхода;

в) поведенческого подхода;

г) нет правильного ответа.

**Вариант №8**

1. Процессный принцип управления – это

а) подход, ориентированный на постоянное возобновление производства товара для удовлетворения потребностей рынка ;

б) установление нормативов управления по всем подсистемам системы менеджмента;

в) регламентация функций прав, обязанностей, нормативов качества, затрат, продолжительности элементов систем менеджмента в нормативных актах;

г) рассмотрение функции управления как взаимосвязанного процесса управления, являющегося общей суммой всех функций, серией непрерывных взаимосвязанный действий.

2. Мотивация - это:

а) недостаток чего-либо у человека

б) предоставление человеку того, что он считает ценным для себя

в) процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации

3. Потребность – это:

а) недостаток чего-либо у человека;

б) предоставление человеку того, что он считает ценным для себя;

в) процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации.

4. Что предусматривает маркетинговый поход к управлению?

а) ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на потребителя;

б) ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на получение прибыли;

в) ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на рынок;

г) нет правильного ответа.

5. Близость к центру принятия решений, опережающая информация и обладание конфиденциальной информацией существенно поднимают статус работника, это является фактором:

а) внимания и защиты со стороны высшего руководителя;

б) сопричастности;

в) «своего парня»;

г) влияния.

6. Конкурентный уровень оплаты труда, позволяющий делать страховые материальные сбережения – это:

а) организационные рычаги;

б) имиджевые рычаги;

в) материальные методы;

г) организационные рычаги.

7. Какой из темпераментов инертный по отношению к подвижности нервных процессов?

а) сангвиник;

б) флегматик;

в) холерик;

г) меланхолик.

**Вариант №9**

1. Каков заключительный этап конфликта?

а) разрешение конфликта;

б) уклонение от конфликта;

в) регулирование конфликта;

г) компромисс.

2. На каком этапе развития конфликта уместно проведение переговоров?

а) напряженность, несогласие;

б) соперничество;

в) агрессивность;

г) насилие, военные действия.

3. Индивидуальные особенности человека, определяющие динамику протекания его психических процессов и поведения. Темп, ритм, продолжительность, интенсивность эмоциональных процессов, а также некоторые внешние особенности поведения человека – подвижность, активность, быстроту или замедленность реакций и т.д. Это определение:

а) состояния;

б) темперамента;

в) характера;

г) спокойствия.

4. Конфликты, в которых не задействованы лица, находящиеся в подчинении друг у друга, – это:

а) горизонтальные;

б) вертикальные;

в) смешанные;

г) нет правильного ответа.

5. Свод правил поведения, касающихся внешнего проявления отношения человека к людям, – это:

а) обычай;

б) этикет;

в) закон;

г) ценности.

6. Назовите объект изучения науки конфликтология.

а) конфликты в целом;

б) взаимоотношения людей в кризисной ситуации;

в) противоречия, возникающие при взаимодействии людей;

г) процесс развития организации в кризисной ситуации.

7. В каких сферах человеческой жизни чаще всего возникают конфликты? а) в военной;

б) в политике и экономике;

в) в правовой и коммерческой;

г) во всех сферах человеческой жизни.

**Вариант №10**

1. Совокупность этических принципов и норм, которыми должна руководствоваться деятельность организаций и их членов в сфере управления и предпринимательства, – это: семейная этика; деловая этика; партнерская этика; хулиганская этика.

2. Какая модель может охарактеризовать взаимоотношения начальника и подчиненного?

а) подчиненный – это «пустой сосуд»;

б) подчиненный – смекалистый исполнитель;

в) подчиненный рассматривает себя как жертву обстоятельств;

г) все три модели подходят.

3. Цель, для которой организация существует и которая должна быть выполнена в плановом периоде:

а) миссия;

б) просьба;

в) задача;

г) одолжение.

4. В рамках психологической науки психоаналитический подход – это:

а) рассмотрение организационного поведения как результата интерпретации индивидом (группой) конкретной ситуации;

б) описание поведения как неосознанного и являющегося следствием внутриличностных конфликтов и амбивалентных стремлений человека;

в) описание индивидуального и коллективного поведения в контексте процессов развития группы;

г) объяснение особенностей поведения социальных субъектов наличием врожденных или приобретенных черт.

5. В рамках социологической науки, социально-типический подход предполагает, что:

а) для той или иной группы как субъекта организационных отношений и объекта управления характерны типичные (изначально присущие или выработанные) свойства и черты, обусловленные социальной (культурной, профессиональной и др.) принадлежностью;

б) организационное поведение рассматривается как следствие рациональных (ограниченно рациональных) скоординированных коллективных действий, при которых каждый индивид (группа) учитывает участников взаимодействия;

в) поведение индивида (группы) рассматривается в рамках единой социальной системы; предполагается, что взаимодействующим индивидам (группам) свойственно изначальное стремление к сохранению и укреплению социальной целостности; все процессы осуществляются в целях выживания социальной системы, обеспечения интеграции, сотрудничества, равновесия;

г) организационное поведение описывается через призму процессов взаимодействия, когда индивид (группа) вынужден в своем поведении учитывать систему ожиданий (ролевых предписаний).

6. В рамках социологической науки, конфликтный подход предполагает, что:

а) взаимоотношения индивидов, групп и организаций описываются как рациональное поведение, под которым понимается взаимовыгодный обмен деятельностями и вознаграждениями;

б) организационное поведение трактуется как следствие сознательного, постоянно корректируемого взаимодействия различных субъектов, которые преследуют свои цели, временно объединяются в коалиции или конфликтуют между собой и постоянно конструируют и интерпретируют конкретную ситуацию средствами наличной и создаваемой культуры;

в) человеческое поведение рассматривается как поиск наиболее рационального способа взаимодействия с внешним окружением;

г) организационное поведение рассматривается в терминах столкновения противоположных интересов и позиций участников взаимодействия, через призму борьбы за дефицитные материальные и социальные ресурсы; конфликт трактуется как нормальное явление, лежащее в основе изменений и повышения степени интеграции социальной системы.

7. Конфликты, вызванные неудовлетворением определенных требований участников или несправедливым, по мнению одной или обеих сторон, распределением между ними какихлибо преимуществ и направленные на достижение конкретного результата, – это:

а) нереалистические конфликты;

б) ролевые конфликты;

в) внутригрупповые конфликты;

г) реалистические конфликты.

**СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Карташова Л. В. Организационное поведение: учебное пособие / Л. В. Карташова; Ин-т эконо-мики «Синергия». - М.: ИНФРА-М, 2014. - 160с.

2 . Лапыгин Ю. Н. Теория организации и организационное поведение: учебное пособие для сту-дентов вузов / Ю. Н. Лапыгин. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 329с.

3. Кузнецов Ю. В. Теория организации: учеб. для бакалавров / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. – М.: Юрайт, 2013. – 365 с.

4. Бондаренко В. В. Организационное поведение: учеб. пособие / В. В. Бондаренко, С. М. Васин, А. В. Седлецкий. – М.: КНОРУС, 2016. – 288 с.

5. Крюков С. В. Организационное поведение. Теория и практика / С. В. Крюков. – М.: Феникс, 2015. – 272 c.

6. Организационное поведение: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.]; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 301 с.

7. Организационная культура: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.]; под ред. В. Г. Смирновой. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 306 с.

8. Бондаренко В. В. Организационное поведение: учеб. пособие / В. В. Бондаренко, С. М. Васин, А. В. Седлецкий. – М.: КНОРУС, 2016. – 288 с.

9. Крюков С. В. Организационное поведение. Теория и практика / С. В. Крюков. – М.: Феникс, 2015. – 272 c.12. Зельдович Б.З. Организационное поведение / Б.З. Зельдович. – М.: Аспект-Пресс, 2008. – 320 с.

10. Иванова Т. Ю. Теория организации: учебник для студентов вузов / Т. Ю. Иванова. - 4-е изд.,стер. - М.: КНОРУС, 2012. - 432 с.

11. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. камерон, Р. Куин. - СПб.: Питер, 2001. – 320 с.

12. Коэн А.Р. Курс МВА по менеджменту / А.Р. Коэн; 4-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 507с.

13. Крюков С.В. Организационное поведение: теория и практика /С.В. Крюков. – Ростов н/Д.: Фе-никс, 2006. – 272с.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

АВТОМОБИЛЬНО-ДОРОЖНЫЙ ИНСТИТУТ

Кафедра «Менеджмент организаций»

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по курсу

«Организационное поведение»

|  |  |
| --- | --- |
| Выполнил(а):  Студент  Иванова И.И.  № варианта выполнения - 12 | Проверил:  ст. преподаватель кафедры  «Менеджмент организаций»  Гайдай Р.Ф. |

ГОРЛОВКА – 2018

СОДЕРЖАНИЕ

с.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Роль и значение организаций в обществе ……………………………… | 3 |
| 2. | Принципы построения организационных структур …………………… | 7 |
| Тестовые задания (вариант 4) ………………………………………………… | | 14 |
| Список использованной литературы ………………………………………… | | 16 |
|  |  |  |