Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 27.09.2023 11:24:05
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735d18806

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

/Московский Политех/

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета
экономики и управления
_____ А.В. Назаренко
«16» 02 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Цифровизация управленческих процессов»

Направление подготовки
38.03.02 «Менеджмент»

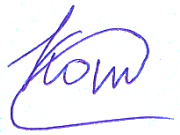
Образовательная программа
«Управление бизнес-процессами»

Квалификация (степень) выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очная, очно-заочная

Москва, 2023

Разработчик(и):

Ст. преподаватель кафедры «Менеджмент»  /И.С. Кошель/

Согласовано:
Заведующий кафедрой «Менеджмент»,
к.э.н., доцент  /Е.Э. Аленина/

Содержание

1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине 5
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы 5
3. Структура и содержание дисциплины 5
   - 3.1. Виды учебной работы и трудоемкость 6
   - 3.2. Тематический план изучения дисциплины 6
   - 3.3. Содержание дисциплины 7
   - 3.4. Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий 9
   - 3.5. Тематика курсовых проектов (курсовых работ) 8
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение 9
   - 4.1. Нормативные документы и ГОСТы 8
   - 4.2. Основная литература 9
   - 4.3. Дополнительная литература 9
   - 4.4. Электронные образовательные ресурсы 9
   - 4.5. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение 9
   - 4.6. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы 9
5. Материально-техническое обеспечение 10
6. Методические рекомендации 10
   - 6.1. Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения 10
   - 6.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 10
7. Фонд оценочных средств 11
   - 7.1. Методы контроля и оценивания результатов обучения 11
   - 7.2. Шкала и критерии оценивания результатов обучения 12
   - 7.3. Оценочные средства 12

1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

К основным целям освоения дисциплины «Управление жизненным циклом организации» следует отнести углубление знаний бакалавров по проблемам развития и управления развитием организации, составляющих один из основных компонентов профессионального цикла.

К основным задачам освоения дисциплины «Управление жизненным циклом организации» следует отнести:

- Получить представление об основах развития организации во внутренней и внешней среде.
- Охарактеризовать основы устойчивого развития организации и условия реализации данной концепции.
- Сформировать представления по фундаментальным и прикладным разделам дисциплины и выработать навыки их творческого использования в научной и производственно-технической деятельности.
- Подготовить к активному общению в научной, производственной социально-общественной сферах деятельности.
- Выработать элементарные навыки экономического анализа и умения их применять для понимания социально-экономических процессов оценки экономической, социальной и экологической политики.
- Научить грамотно осуществлять деятельность по планированию развития организации.

Обучение по дисциплине «Управление жизненным циклом организации» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование компетенций	**Индикаторы достижения компетенции**
ОПК - 3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ИОПК-3.1. Знает принципы разработки обоснованных организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. ИОПК-3.2. Умеет разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. ИОПК-3.3. Владеет навыками разработки обоснованных организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части блока Б1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплина «Управление жизненным циклом организации» взаимосвязана логически и содержательно-методически со следующими дисциплинами и практиками ОП:

- Проектная деятельность
- Основы менеджмента
- Управление бизнес-процессами
- Экономическая теория

3. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(е) единиц(ы) (108 часов).

3.1 Виды учебной работы и трудоемкость
(по формам обучения)

3.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Вид учебной работы	Количество часов	Семестры	
			3	
1	**Аудиторные занятия**	**54**	54	
	В том числе:			
1.1	Лекции	18	18	
1.2	Семинарские/практические занятия	36	36	
2	**Самостоятельная работа**	**54**	54	
3	**Промежуточная аттестация**			
	Зачет/диф.зачет/экзамен	**Зачет**	Зачет	
	Итого	**108**	108	

3.1.2. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Вид учебной работы	Количество часов	Семестры	
			3	
1	**Аудиторные занятия**	**54**	54	
	В том числе:			
1.1	Лекции	18	18	
1.2	Семинарские/практические занятия	36	36	
2	**Самостоятельная работа**	**54**	54	
3	**Промежуточная аттестация**			
	Зачет/диф.зачет/экзамен	**Зачет**	Зачет	
	Итого	**108**	108	

3.2 Тематический план изучения дисциплины
(по формам обучения)

3.2.1. Очная форма обучения

№ п/п	Разделы/темы дисциплины	Трудоемкость, час					
		Всего	Аудиторная работа				Самостоятельная работа
			Лекции	Семинарские/ практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	
1.1	Тема 1: Основные аспекты жизненного цикла организации		2	4			6
1.2	Тема 2: Стадия зарождения организации		2	4			6
1.3	Тема 3: Стадия «младенчества» организации		2	4			6

1.4	Тема 4: Стадия высокой активности организации		2	4			6
1.5	Тема 5: Стадия «юности»		2	4			6
1.6	Тема 6: Стадия расцвета организации		2	4			6
1.7	Тема 7: Стадия стабильности организации		2	4			6
1.8	Тема 8: Стадия «аристократизма» организации		2	4			6
1.9	Тема 9: Стадия реорганизации организации		2	4			6
Итого			**18**	**36**			**54**

3.2.2. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	**Разделы/темы дисциплины**	**Трудоемкость, час**					
		Всего	**Аудиторная работа**				**Самостоятельная работа**
			Лекции	Семинарские/ практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	
1.1	Тема 1: Основные аспекты жизненного цикла организации		2	4			6
1.2	Тема 2: Стадия зарождения организации		2	4			6
1.3	Тема 3: Стадия «младенчества» организации		2	4			6
1.4	Тема 4: Стадия высокой активности организации		2	4			6
1.5	Тема 5: Стадия «юности»		2	4			6
1.6	Тема 6: Стадия расцвета организации		2	4			6
1.7	Тема 7: Стадия стабильности организации		2	4			6
1.8	Тема 8: Стадия «аристократизма» организации		2	4			6
1.9	Тема 9: Стадия реорганизации организации		2	4			6
Итого			**18**	**36**			**54**

3.3 Содержание дисциплины

Тема 1: Основные аспекты жизненного цикла организации

Тема «Основные аспекты жизненного цикла организации» является обзорной темой, поэтому она включает в себя обзор основных правил создания и принципов, определяющих жизнеспособность социально- экономических систем, закономерности их развития, Рассмотрены основные функции менеджмента в рамках управлении социально-экономическими системами, задачи и цели управления. Так же рассмотрен процесс

зарождении бизнес- идеи, способы работы по развитию бизнес- идеи и «перерастания» бизнес-идеи в организацию как экономическую единицу бизнеса.

Тема 2: Стадия зарождения организации

В данной теме рассмотрены основные организационные процессы зарождения организации, обосновано влияние эффективности протекания этих процессов на дальнейшее развитие организации, а также на формирование стиля управления, имиджа организации, бизнес репутацию. Также в данной теме рассмотрены основы теории организации, законы развития организации, рассмотрены основные механизмы успешного прохождения стадии зарождения для эффективного перехода на стадию младенчества

Тема 3: Стадия «младенчества» организации

В теме посвященной разбору протекания стадии младенчество изложен анализ ключевых задач, данной стадии развития организации согласно модели жизненного цикла И. Адизеса, проведен анализ их возможного протекания и влияния на развитие организации, рассмотрены основные параметры оценки успешности, прохождения этой стадии, проанализированы особенности создания системы управления организацией, которая на данной стадии должна быть уже сформирована и структурирована.

Тема 4: Стадия высокой активности организации

Данная тема рассматривает основные характеристики организации, которые она приобретает на стадии высокой активности, анализируются возможности и опасности (риски) этой стадии, которые могут отразиться, как при прохождении самой стадии, так и проявиться на последующих стадий развития организации в виде конструктивных последствий (рост объема продаж, развитие сферы влияния и т.д.), так и в виде деструктивных последствий (снижение прибыли, потеря конкурентоспособности и т.д.) Рассмотрено такие явление, которое И. Адизес назвал «ловушки основателя» и влияние возможных негативных последствий этого явления на процесс дальнейшего развития организации

Тема 5: Стадия «юности»

Стадия юности является практически серединой модели жизненного цикла развития организации И. Адизеса, поэтому от ее правильного прохождения зависит, сможет ли организация продолжительное время продержаться на стадии юности и расцвета, или ресурсы организации не достаточны для долгого процветания. Так как на стадии юности организация начинает «по-настоящему взрослеть», то на этой стадии дают о себе знать организационные конфликты, а также формируется организационная культура по профилактике конфликтов в организации

Тема 6: Стадия расцвета организации

В данной теме рассмотрены основные характеристики протекания стадии, про анализированы основные риски, которые могут оказать негативное влияние на успешность и эффективность организации. Одним из таких рисков, является желание «все оставить как есть», что невозможно ни в одной социально- экономической системе, так как процессы, которые в ней протекают, носят динамичный характер. Так же в данной теме обосновано необходимость постоянного роста и организационных изменений.

Тема 7: Стадия стабильности организации

Согласно модели жизненного цикла организации И. Адизеса, стадия стабильности является первой стадией стареющей организации, поэтому в данной теме рассмотрены все основные характеристики жизнедеятельности стареющей организации, признаки, которые выдают процессы старения в организации: изменение объема продаж, изменения в системе руководства, сопротивление изменениям и новшествам и т.д. Проанализированы основе способы, которые помогут организации эффективно стравиться с трудностями стадии стабильности и тем самым замедлить свое старение.

Тема 8: Стадия «аристократизма» организации

В данной теме рассмотрены основные характеристики организации, которая находится на стадии аристократизма, проанализированы типичные причины, по которым организация

попадает на эту стадию развития. Так же в это теме проанализированы ошибки в управлении организации, которые допускает руководство, вследствие чего организация теряет гибкость необходимую для своевременной и быстрой реакции на изменения окружающей конкурентной среды

Тема 9: Стадия реорганизации организации

Стадия реорганизации является последней стадией в модели жизненного цикла организации И. Адизеса. Поэтому в данной теме проведен анализ снижения всех экономических показателей организации, отвечающих за ее жизнеспособность, таких как объем продаж, емкость рынка, себестоимость товара и т.д. Так же в это теме проанализированы причины попадания организации в ситуацию реорганизации, описаны основные этапы самого процесса реорганизации организации, как возможность новой жизни.

3.4 Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий

3.4.1. Семинарские/практические занятия

Тема 1: Основные аспекты жизненного цикла организации	Семинарское занятие 1
Тема 2: Стадия зарождения организации	Семинарское занятие 2
Тема 3: Стадия «младенчества» организации	Семинарское занятие 3
Тема 4: Стадия высокой активности организации	Семинарское занятие 4
Тема 5: Стадия «юности»	Семинарское занятие 5
Тема 6: Стадия расцвета организации	Семинарское занятие 6
Тема 7: Стадия стабильности организации	Семинарское занятие 7
Тема 8: Стадия «аристократизма» организации	Семинарское занятие 8
Тема 9: Стадия реорганизации организации	Семинарское занятие 9

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение

4.1 Основная литература

1. Русецкая, О. В. Теория организации : учебник для вузов / О. В. Русецкая, Л. А. Трофимова, Е. В. Песоцкая. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 391 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8402-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488693

4.2 Дополнительная литература

1. Фролов, Ю. В. Теория организации и организационное поведение. Методология организации : учебное пособие для вузов / Ю. В. Фролов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 116 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09522-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/491862

2. Абрамов, В. С. Стратегический менеджмент : учебник и практикум для вузов / В. С. Абрамов, С. В. Абрамов ; под редакцией В. С. Абрамова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 444 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14595-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/477973

4.3 Электронные образовательные ресурсы

1. При изучении дисциплины предусмотрено использование ЭОРа «Управление жизненным циклом организации» https://online.mospolytech.ru/course/view.php?id=7194

5. Материально-техническое обеспечение

Аудитория для лекционных и семинарских занятий общего фонда. Столы учебные со скамьями, аудиторная доска, переносной мультимедийный комплекс (проектор, проекционный экран, ноутбук). Рабочее место преподавателя: стол, стул.

6. Методические рекомендации

6.1 Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения

Презентация (от английского слова - представление) – это набор цветных картинок-слайдов на определенную тему, который хранится в файле специального формата с расширением PP. Термин «презентация» (иногда говорят «слайд-фильм») связывают, прежде всего, с информационными и рекламными функциями картинок, которые рассчитаны на определенную категорию зрителей (пользователей).

Чтобы презентация хорошо воспринималась слушателями и не вызывала отрицательных эмоций (подсознательных или вполне осознанных), необходимо соблюдать правила ее оформления.

Презентация предполагает сочетание информации различных типов: текста, графических изображений, музыкальных и звуковых эффектов, анимации и видеофрагментов. Поэтому необходимо учитывать специфику комбинирования фрагментов информации различных типов. Кроме того, оформление и демонстрация каждого из перечисленных типов информации также подчиняется определенным правилам. Так, например, для текстовой информации важен выбор шрифта, для графической — яркость и насыщенность цвета, для наилучшего их совместного восприятия необходимо оптимальное взаиморасположение на слайде.

Помимо правильного расположения текстовых блоков, нужно не забывать и об их содержании — тексте. В нем ни в коем случае не должно содержаться орфографических ошибок. Также следует учитывать общие правила оформления текста.

После создания презентации и ее оформления, необходимо отрепетировать ее показ и свое выступление, проверить, как будет выглядеть презентация в целом (на экране компьютера или проекционном экране), насколько скоро и адекватно она воспринимается из разных мест аудитории, при разном освещении, шумовом сопровождении, в обстановке, максимально приближенной к реальным условиям выступления.

6.2 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические

рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции. При чтении лекций по дисциплине могут использоваться электронные мультимедийные презентации.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. На интерактивных занятиях студенты должны проявлять активность.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельной темы учебной дисциплины. Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по определяется учебным планом. При самостоятельной работе студент взаимодействует с рекомендованными материалами при участии преподавателя в виде консультаций. Для выполнения самостоятельной работы предусмотрено Методическое обеспечение. Электронно-библиотечной система (электронная библиотека) университета обеспечивает возможность индивидуального доступа каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет.

7. Фонд оценочных средств

7.1 Методы контроля и оценивания результатов обучения

Показатель уровня сформированности компетенций

Управление жизненным циклом организации					
ФГОС ВО **38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»**					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие **компетенции**:					
КОМПЕТЕНЦИИ		**Перечень компонентов**	**Технология формирования компетенций**	**Форма оценочного средства****	**Степени уровней освоения компетенций**
ИН-ДЕКС	**ФОРМУЛИРОВКА**				
ОПК-3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие	ИОПК-3.1. Знает принципы разработки обоснованных организационно-управленческих	лекция, самостоятельная работа, семинарские	ДС, Т, З	**Базовый уровень** - знание теоретических

	решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	решений с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. ИОПК-3.2. Умеет разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. ИОПК-3.3. Владеет навыками разработки обоснованных организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.	занятия		методик анализа бизнес-процессов **Повышенный уровень** - умение моделировать бизнес-процессы с учетом изменений во внешней и внутренней среде организации.

7.2 Шкала и критерии оценивания результатов обучения

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации выставляется «зачтено» или «не зачтено».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Управление жизненным циклом организации» (прошли промежуточный контроль)

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков, приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки,

	неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков, приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3 Оценочные средства

Перечень оценочных средств по дисциплине
«Управление жизненным циклом организации»

№ ОС	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Доклад, сообщение (ДС)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
2	Тест (Т)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
3	Зачет (З)	Итоговая форма оценки знаний. В высших учебных заведениях проводятся во время экзаменационных сессий.	Вопросы к зачету

7.3.1. Текущий контроль

Темы докладов по дисциплине
«Управление жизненным циклом организации»
(формирование компетенции ОПК-3)

1. Понятия кризиса, антикризисного управления предприятием
2. Риски оплаты труда менеджмента
3. Система «Цели развития тысячелетия» ООН.
4. Системы индикаторов экологически устойчивого развития.
5. Системы индикаторов.
6. Современные представления об инновационном развитии экономики.
7. Составление баланса безотходного производства химического комплекса
8. Стратегия устойчивого развития. Принципы устойчивого экономического развития.
9. Технологии устойчивого развития

10. Финансово-экономическая оценка экологических рисков и экологического ущерба на предприятиях химического комплекса
11. Экологизированный ИРЧП и индекс состояния окружающей среды.
12. Эколого-экономическое воздействие предприятие на окружающую среду.
13. Подходы различных международных организаций к понятию "устойчивое развитие";
14. Основы управления рисками предприятия;
15. Российские и зарубежные методы диагностики риска вероятности банкротства предприятия;
16. Схема распределения прибыли предприятия (на примере выбранного предприятия);
17. Финансово-экономический анализ предприятия (на примере выбранного предприятия);
18. Основные теории мотивации и стимулирования.

Критерии оценки доклада

№	Критерий	Оценка			
		отл.	хор.	удовл.	неудовл.
1	Структура доклада	В докладе присутствуют смысловые части, сбалансированные по объему	В докладе присутствуют три смысловые части, несбалансированные по объему	Одна из смысловых частей в докладе отсутствует	В докладе не прослеживается наличие смысловых частей
2	Содержание доклада	Содержание отражает суть рассматриваем ой проблемы и основные полученные результаты	Содержание не в полной мере отражает суть рассматриваемой проблемы или основные полученные результаты	Содержание не в полной мере отражает суть рассматриваемой проблемы и основные полученные результаты	Содержание не отражает суть рассматриваемой проблемы или основные полученные результаты
3	Владение материалом	Студент полностью владеет излагаемым материалом, ориентируется в проблеме, свободно отвечает на вопросы	Студент владеет излагаемым материалом, ориентируется в проблеме, затрудняется в ответах на некоторые вопросы	Студент недостаточно свободно владеет излагаемым материалом, слабо ориентируется в проблеме	Студент не владеет излагаемым материалом, слабо ориентируется в проблеме
4	Соответствие теме	Изложенный материал полностью соответствует заявленной теме	Изложенный материал содержит элементы, не соответствующие теме	В изложенном материале присутствует большое количество элементов, не имеющих отношение к теме	Изложенный материал в незначительной степени соответствует теме

Тесты по дисциплине
«Управление жизненным циклом организации»
(формирование компетенции ОПК-3)

Объектом изучения какой дисциплины являются социально-экономические системы:
A) теории организаций;
B) теории менеджмента;
C) теории маркетинга.
ОТВЕТ: A
Предметом изучения какой дисциплины являются организационные отношения:
A) теории организаций;
B) теории менеджмента;
C) теории маркетинга.
ОТВЕТ: A
Живое существо, которое имеет определенную организацию всех процессов жизнедеятельности в рамках единого организма (системы), это:
A) орган;
B) организм;
C) животное.
ОТВЕТ: B
Люди и ресурсы являются основными составляющими:
A) организации;
B) живого организма;
C) системного подхода.
ОТВЕТ: A
Цели и миссия организации, ресурсная и кадровая базы, совокупность характеристик и внутренних субъектов относятся:
A) к внешней среде организации;
B) к внутренней среде организации;
C) и к внешней, и к внутренней.
ОТВЕТ: B
Источником пополнения всех видов ресурсов и потребителем готового продукта, производимого организацией, выступает:
A) внешняя среда;
B) внутренняя среда;
C) и внешняя, и внутренняя.
ОТВЕТ: A
Революционная форма развития характеризуется:
A) скачкообразными переходами из одного качественного состояния в другое;
B) переходом от низших форм к высшим формам;
C) переходом к пройденным формам, процессам, структурам и т.д.;
D) количественными и качественными изменениями системы.
ОТВЕТ: A
Эволюционная форма развития характеризуется:
A) скачкообразными переходами из одного качественного состояния в другое;
B) переходом от низших форм к высшим формам;
C) переходом к пройденным формам, процессам, структурам и т.д.;
D) количественными и качественными изменениями системы.
ОТВЕТ: D
Прогрессивная форма развития характеризуется:
A) скачкообразными переходами из одного качественного состояния в другое;

B) переходом от низших форм к высшим формам;

C) переходом к пройденным формам, процессам, структурам и т.д.;

D) количественными и качественными изменениями системы.

ОТВЕТ: B

Регрессивная форма развития характеризуется:

A) скачкообразными переходами из одного качественного состояния в другое;

B) переходом от низших форм к высшим формам;

C) переходом к пройденным формам, процессам, структурам и т.д.;

D) количественными и качественными изменениями системы.

ОТВЕТ: C

Контроль и создание правил, по которым функционирует организация и реализует свою деятельность обеспечивает:

A) внешняя среда;

B) внутренняя среда;

C) и внешняя, и внутренняя.

ОТВЕТ: B

К внешней среде организации относятся:

A) процесс старения и износа основных и оборотных средств производства организации;

B) создание нового продукта, изменение численности персонала, внедрение новых технологий, изменения культуры лидерства и т.д.;

C) изменение экологических потребностей, например, использование вторсырья, ограничения выбросов в атмосферу, переработка отходов собственного производства.

ОТВЕТ: C

К внутренней среде организации относятся:

A) процесс старения и износа основных и оборотных средств производства организации;

B) создание нового продукта, изменение численности персонала, внедрение новых технологий, изменения культуры лидерства и т.д.;

C) изменение экологических потребностей, например, использование вторсырья, ограничения выбросов в атмосферу, переработка отходов собственного производства.

ОТВЕТ: B

Принцип преимущественного развития заключается в:

A) реализации цели обеспечения своего оптимального развития, достигаемого в результате перевода материальных ресурсов организации с менее значимых на более значимые направления развития деятельности;

B) повышение потенциала организации оказывает влияние на потенциал самой организации;

C) изменение потенциала системы, который обуславливает и определяет развитие организации, происходит с запаздыванием;

D) наличии возможностей и ресурсов, способных сделать результаты изменений, которые произошли в организации под действием внешних и внутренних стимулов, более мягкими и менее травмирующими для организации, что позволит сохранить ее устойчивость.

ОТВЕТ: A

Принцип самозависимости заключается в:

A) реализации цели обеспечения своего оптимального развития, достигаемого в результате перевода материальных ресурсов организации с менее значимых на более значимые направления развития деятельности;

B) повышение потенциала организации оказывает влияние на потенциал самой организации;

C) изменение потенциала системы, который обуславливает и определяет развитие организации, происходит с запаздыванием;

D) наличии возможностей и ресурсов, способных сделать результаты изменений, которые произошли в организации под действием внешних и внутренних стимулов, более мягкими и менее травмирующими для организации, что позволит сохранить ее устойчивость.

ОТВЕТ: B

Принцип разумного консерватизма или принцип инерции заключается в:

A) реализации цели обеспечения своего оптимального развития, достигаемого в результате перевода материальных ресурсов организации с менее значимых на более значимые направления развития деятельности;

B) повышение потенциала организации оказывает влияние на потенциал самой организации;

C) изменение потенциала системы, который обуславливает и определяет развитие организации, происходит с запаздыванием;

D) наличии возможностей и ресурсов, способных сделать результаты изменений, которые произошли в организации под действием внешних и внутренних стимулов, более мягкими и менее травмирующими для организации, что позволит сохранить ее устойчивость.

ОТВЕТ: C

Принцип адаптации (принцип эластичности) заключается в:

A) реализации цели обеспечения своего оптимального развития, достигаемого в результате перевода материальных ресурсов организации с менее значимых на более значимые направления развития деятельности;

B) повышение потенциала организации оказывает влияние на потенциал самой организации;

C) изменение потенциала системы, который обуславливает и определяет развитие организации, происходит с запаздыванием;

D) наличии возможностей и ресурсов, способных сделать результаты изменений, которые произошли в организации под действием внешних и внутренних стимулов, более мягкими и менее травмирующими для организации, что позволит сохранить ее устойчивость.

ОТВЕТ: D

Если рассматривать организацию как социально-экономическую систему, то одной из основных характеристик организации является:

A) является степень ее открытости к внутренней среде;

B) является степень ее открытости к внешней среде;

C) эффективность и прибыльность.

ОТВЕТ: B

Организации, которые обладают меньшей гибкостью, что часто становиться причиной невозможности поддержания жизнеспособности в рыночной среде, относятся к:

A) открытым;

B) закрытым;

C) неэффективным.

ОТВЕТ: B

Организации, которые ориентированы на внешние процессы и тенденции внешней среды, относятся к:

A) открытым;

B) закрытым;

C) неэффективным.

ОТВЕТ: A

Состав любой жизнеспособной организации, имеющей ресурсы для развития, примерно следующий:

A) преобладание формальной составляющей управления;

B) преобладание неформальной составляющей управления;

C) симбиоз формальной и неформальной составляющих.

ОТВЕТ: C

К формальной составляющей управления относятся:

A) обязанности профессионального менеджера, которые определяют процессы разработки и принятия целей, а также задач организации, принятие УР и контроль за их выполнением, процессы стимулирования и вознаграждения сотрудников, осуществление процессов контроля, мониторинга и других процессов;

B) все процессы, которые решаются с помощью управленческих методов воздействия на поведение персонала на рабочем месте;

C) создание и поддержание организационной культуры и норм организационного поведения, формирование лояльности сотрудников к организации, формирование имиджа организации как производителя (поставщик) товаров и как работодателя, мотивация.

ОТВЕТ: A

К неформальной составляющей управления относятся:

A) обязанности профессионального менеджера, которые определяют процессы разработки и принятия целей, а также задач организации, принятие УР и контроль за их выполнением, процессы стимулирования и вознаграждения сотрудников, осуществление процессов контроля, мониторинга и других процессов;

B) все процессы, которые решаются с помощью управленческих методов воздействия на поведение персонала на рабочем месте;

C) создание и поддержание организационной культуры и норм организационного поведения, формирование лояльности сотрудников к организации, формирование имиджа организации как производителя (поставщик) товаров и как работодателя, мотивация.

ОТВЕТ: C

На создании и поддержании функционирования иерархии управления основано:

A) горизонтальное разделение труда в организации;

B) вертикальное разделение труда в организации;

C) радиальное разделение труда в организации.

ОТВЕТ: B

На разделении труда по элементам работ и регламентации их должностной инструкцией основано:

A) горизонтальное разделение труда в организации;

B) вертикальное разделение труда в организации;

C) радиальное разделение труда в организации.

ОТВЕТ: A

Стадия, предшествующая созданию организации, на которой организация представляет собой идею, ждущую воплощения, называется:

A) стадия ухаживания;

B) стадия младенчества;

C) стадия аристократизма.

ОТВЕТ: A

Отношения с поставщиками, деловыми партнерами и кредитными организациями, а также налоговой инспекцией, пенсионным фондом, фондами социального и медицинского страхования организация выстраивает на:

A) учетном этапе стадии ухаживания;

B) учредительном этапе стадии ухаживания;

C) предварительном этапе стадии ухаживания;

D) организационном этапе.

ОТВЕТ: A

Определить руководителя, учредителей и организационно-правовую форму, создать структуру управления организации; провести маркетинговые исследования потенциального рынка, а также анализ внешней среды и конкурентов; определить цели и миссию организации необходимо на:

A) учетном этапе стадии ухаживания;

B) учредительном этапе стадии ухаживания;

C) предварительном этапе стадии ухаживания;

D) организационном этапе.

ОТВЕТ: C

Создать и подписать устав организации, а также учредительный договор (при необходимости); утвердить пакет всех учредительных и правоустанавливающих документов учредителями (создателями) организации; определить юридический адрес и определиться с офисными помещениями необходимо на:

A) учетном этапе стадии ухаживания;

B) учредительном этапе стадии ухаживания;

C) предварительном этапе стадии ухаживания;

D) организационном этапе.

ОТВЕТ: B

Обеспеченность организации необходимым кадровым составом, обеспеченность информационными ресурсами и потоками, создание и координация взаимодействий всех организационно-управленческих структурных элементов организации необходимы организации на:

A) учетном этапе стадии ухаживания;

B) учредительном этапе стадии ухаживания;

C) предварительном этапе стадии ухаживания;

D) организационном этапе.

ОТВЕТ: D

От чего зависят цели и миссия организации:

A) от ее организационно-правовой формы;

B) от специфики ее коммерческой деятельности;

C) от требования законодательства;

D) от сферы деятельности.

ОТВЕТ: D

Для какой из стадий продажи являются стратегическим ресурсом для существования организации, потому особенно важно увеличение объема продаж и формирование регулярных денежных потоков?

A) стадия ухаживания;

B) стадия младенчества;

C) стадия аристократизма.

ОТВЕТ: B

Для какой из стадий продажи характерно отсутствие или нахождение на стадии разработки и формирования организационной культуры, отсутствие служебной иерархии, зачаточное состояние всех организационных процессов?

A) стадия ухаживания;

B) стадия младенчества;

C) стадия аристократизма.

ОТВЕТ: B

На стадии младенчества возникает необходимость обратиться к помощи венчурного капитала. Быстрый приток новых инвестиционных средств, рост стоимости акций и веса деловой репутации за счет наличия крупных инвесторов являются:

A) плюсами венчурного капитала для организации;

B) минусами венчурного капитала для организации;

C) не имеют значения для организации.

ОТВЕТ: А

На стадии младенчества возникает необходимость обратиться к помощи венчурного капитала. Вмешательство инвесторов в дела организации и контроль со стороны, а также необходимость согласования с инвесторами принимаемых управленческих решений являются:

A) плюсами венчурного капитала для организации;

B) минусами венчурного капитала для организации;

C) не имеют значения для организации.

ОТВЕТ: В

Обеспечение высокой эффективности трудовой деятельности персонала организации является основной задачей:

A) методов управления;

B) функции менеджмента;

C) инструментов коммуникаций.

ОТВЕТ: А

К экономическим методам управления относится:

A) возможность влиять на экономические интересы сотрудников или их отдельных представителей;

B) возможность активации проявления таких мотивов в поведении человека как профессиональная и личная ответственность, чувство долга;

C) использование социального механизма, который действует в коллективе сотрудников организации.

ОТВЕТ: А

К социальным методам управления относится:

A) возможность влиять на экономические интересы сотрудников или их отдельных представителей;

B) возможность активации проявления таких мотивов в поведении человека как профессиональная и личная ответственность, чувство долга;

C) использование социального механизма, который действует в коллективе сотрудников организации.

ОТВЕТ: С

К организационно-распорядительным методам управления относится:

A) возможность влиять на экономические интересы сотрудников или их отдельных представителей;

B) возможность активации проявления таких мотивов в поведении человека как профессиональная и личная ответственность, чувство долга;

C) использование социального механизма, который действует в коллективе сотрудников организации.

ОТВЕТ: В

Оплата труда и материальное стимулирование труда (дополнительная оплата, премирование и т.д.) относятся:

A) к экономическим методам управления;

B) к социальным методам управления;

C) к организационно-распорядительным методам управления.

ОТВЕТ: А

Обучение на рабочем месте (потребность в профессиональном развитии) или технология командообразования (потребность принадлежности) относятся:

A) к экономическим методам управления;

B) к социальным методам управления;

С) к организационно-распорядительным методам управления.

ОТВЕТ: В

Регламент рабочего дня, должностная инструкция, инструкция техники безопасности на рабочем месте относятся:

А) к экономическим методам управления;

В) к социальным методам управления;

С) к организационно-распорядительным методам управления.

ОТВЕТ: С

На какой стадии развития организации можно сказать, что организация уверенно себя чувствует в своей нише, а основной интерес создателя организации направлен во внешнюю среду?

А) стадия расцвета;

В) стадия быстрого роста;

С) стадия аристократизма.

ОТВЕТ: В

Другими вариантами названия стадии быстрого роста по И. Адизесу могут быть:

А) «Салем-Сити»;

В) «Выхаживание» или «Зарождение»;

С) «дикие годы» или «Давай-давай» (Go-Go).

ОТВЕТ: С

Если организация не находит способности и ресурсов для развития и внедрения административных систем управления, то развивается явление, которое получило название:

А) «ошибка резидента»;

В) «ловушка основателя»;

С) «эффективный менеджмент».

ОТВЕТ: В

Делегирование полномочий - это:

А) разрешение конфликтной ситуации путем взаимных уступок;

В) окончательный разрыв отношений;

С) передача части прав и обязанностей (функций).

ОТВЕТ: С

На какой стадии развития организации начинается процесс сепарации организации от своего создателя, а также изменение в приоритетах целей и задач, которые ставит перед собой организация для дальнейшего развития?

А) стадия расцвета;

В) стадия быстрого роста;

С) стадия юности.

ОТВЕТ: С

Другим вариантом названия стадии юности по И. Адизесу может быть:

А) стадия «взросления»;

В) «дикие годы»;

С) «Салем-Сити».

ОТВЕТ: А

Ситуация на стадии юности, при которой текучка руководящих кадров в организации, заключающаяся в смене одного менеджера другим, получила название:

А) «синдром вращающихся дверей»;

В) «ловушка основателя»;

С) «синдром чайки».

ОТВЕТ: А

Плохая или недостаточно налаженная внутренняя коммуникация, несогласованность многих организационных процессов в организации на стадии юности влияют на:

A) процесс изменения целей организации;

B) процесс сепарации;

C) процесс делегирования.

ОТВЕТ: A

Создание организационной структуры, ориентированной на эффективное выполнение производственных задач, является:

A) основной целью существования организации;

B) основной целью реорганизации организации на этапе юности;

C) основной целью коммерческой деятельности организации.

ОТВЕТ: B

На какой стадии развития организации ее характеристиками являются достижение высшей степени развития и оптимальные условия для достижения баланса между самоконтролем организации и гибкостью организационных процессов?

A) стадия расцвета;

B) стадия юности;

C) стадия аристократизма.

ОТВЕТ: A

Оценка качества выполняемой работы, оценка целесообразности временных затрат на выполнение определенного вида работы, оценка эффективности используемых методов выполнения работы, технических средств и других видов ресурсов являются целью для:

A) самоконтроля в организации;

B) делегирования в организации;

C) развития в организации.

ОТВЕТ: A

Возможностью адаптации организации к воздействию факторов внешней и внутренней среды характеризуется:

A) зрелость организации;

B) гибкость организации;

C) конкурентоспособность организации.

ОТВЕТ: B

Повышение качества и ликвидности выпускаемой продукции (услуги, товары), возможность изменения или дополнения содержания функциональных задач, возможность изменения ценностных ориентиров организации обеспечивает:

A) зрелость;

B) гибкость;

C) конкурентоспособность.

ОТВЕТ: B

Соблазн сохранить все как есть и ничего не менять - это:

A) самая большая проблема любого бизнеса на стадии «расцвета»;

B) самое большое преимущество любого бизнеса на стадии «расцвета»;

C) основная характеристика гибкость организации.

ОТВЕТ: A

Соблазн оставить все как есть и ничего не менять, не рисковать, ведет организацию к:

A) стагнации;

B) деградации;

C) сверхприбылям.

ОТВЕТ: A

Ощущения сплоченности, проявляющееся в поддержании сформировавшихся организационных ценностей, организационной культуре, в определенном видении будущего (стратегии развития) организации; существование креативности, которую организация

поддерживает и контролирует, соблюдая баланс своих коммерческих интересов – основные характеристики организации на стадии:

A) раннего расцвета;

B) позднего расцвета;

C) аристократизма.

ОТВЕТ: A

Организация постепенно самого того, пока еще не замечая, начинает терять характеристики стадии «расцвета», потеря креативности и гибкости – основные характеристики организации на стадии:

A) раннего расцвета;

B) позднего расцвета;

C) аристократизма.

ОТВЕТ: B

Культура организации, ее репутация, лояльность персонала и качество продукции на стадии «раннего расцвета»:

A) имеет в целом средние показатели, могло бы быть и лучше;

B) имеет в целом довольно низкие показатели;

C) имеет высокие показатели.

ОТВЕТ: C

На стадии «позднего расцвета» вместе с гибкостью организация теряет такие характеристики, как:

A) инновационность;

B) эффективность;

C) креативность.

ОТВЕТ: C

На какой стадии жизненного цикла организации можно сказать, что в организации все стабильно - и продажи, и доход, и прибыль, все процессы упорядочены, имеют четкое назначение в производственном цикле, определены правила, которым они подчиняются?

A) на стадии аристократизма;

B) на стадии ухаживания;

C) на стадии стабильности.

ОТВЕТ: C

На какой стадии жизненного цикла характерно движение развития организации вдоль траектории модели жизненного цикла направлено в сторону снижения всех основных показателей жизнеспособности, то есть в сторону старения?

A) на стадии аристократизма;

B) на стадии ухаживания;

C) на стадии стабильности.

ОТВЕТ: A

На какой стадии жизненного цикла характерно преобладание краткосрочных целей и задач в организации, сокращение инвестиций и внедрения новых технологий, замедление реагирования на изменения рынка, на факторы внешней и внутренней среды?

A) на стадии аристократизма;

B) на стадии ухаживания;

C) на стадии стабильности.

ОТВЕТ: C

На какой стадии жизненного цикла основным ключевым параметром жизнеспособности организации становятся отношения между сотрудниками организации, которые являются носителями ее организационной культуры и ее основных ценностей?

A) на стадии аристократизма;

B) на стадии ухаживания;

C) на стадии стабильности.

ОТВЕТ: А

Какая из стадий развития организации относится к процессу старения?

А) стадия аристократизма;

В) стадия ухаживания;

С) стадия стабильности.

ОТВЕТ: А

На какой стадии жизненного цикла для организации характерны сосредоточенность на прошлых достижениях и отсутствие видение своего будущего, стратегия избегания риска, связанного с развитием бизнеса, интерес к спокойным межличностным отношениям?

А) на стадии аристократизма;

В) на стадии ухаживания;

С) на стадии стабильности.

ОТВЕТ: А

Согласно И. Адизесу стадия «бюрократизации» делится на две части:

А) «ранняя бюрократизация» и «охота на ведьм»;

В) «выхаживание» и «зарождение»;

С) «дикие годы» и стадия быстрого роста.

ОТВЕТ: А

Согласно И. Адизесу стадия «управленческая паранойя» характерна для стадии:

А) «охоты на ведьм»;

В) «ранней бюрократизации»;

С) быстрого роста.

ОТВЕТ: В

На какой стадии жизненного цикла для организации характерны большое количество процедур, правил, протоколов и инструкций, которые уже утратили свою практическую и социальную востребованность; а также состояние паралича, при котором жизнь поддерживается искусственно, с помощью медицинских методов и технологий?

А) на стадии аристократизма;

В) на стадии бюрократизации;

С) на стадии стабильности.

ОТВЕТ: В

После этапа «бюрократизации» обычно наступает:

А) перерождение организации;

В) банкротство организации;

С) смерть организации.

ОТВЕТ: С

Этап жизни организации на стадии бюрократизма, при котором все ищут виновных в плачевном положении организации, но никто не хочет брать на себя ответственность, и тогда ответственного «назначают», получил название:

А) «охота на ведьм»;

В) «ранняя бюрократизация»;

С) быстрый рост.

ОТВЕТ: А

На какой стадии жизненного цикла для организации характерны негативные процессы «брожения» и «разложения»?

А) на стадии аристократизма;

В) на стадии бюрократизации;

С) на стадии стабильности.

ОТВЕТ: В

Влияние основателя на этапе «бюрократизации» на все этапы жизни организации в сравнении с предыдущими этапами:

A) минимальное;

B) максимальное;

C) существенно не меняется.

ОТВЕТ: A

Уход из коллектива самых неравнодушных и креативных сотрудников на этапе «бюрократизации» влияет на квалификацию руководящего состава:

A) отрицательно, она падает;

B) положительно, она растет из-за притока новой крови;

C) существенно не меняется.

ОТВЕТ: A

Какие мероприятия можно предпринять руководящему менеджменту для реанимации организации на стадии «бюрократизации»?

A) разработать более строгие правила и нормы для контроля ситуации;

B) ужесточить нормы контроля для принятия решений и мониторинга развития ситуации;

C) подключить господдержку.

ОТВЕТ: B

Согласна И. Адизесу смерть любой организации неизбежна в конце концов - почему?

A) из-за особенностей законодательства в области предпринимательства;

B) из-за глупости руководства и эффективных менеджеров;

C) потому что у всех «организмов» есть свой ресурс, который в конечном счете исчерпывается.

ОТВЕТ: C

Совместно–взаимодействующий тип совместной деятельности характеризуется:

A) обязательным участием каждого члена в разработке и принятии решения, касающегося решения общей проблемы или задачи;

B) временным распределением трудовых функций и обязанностей и последовательности (порядок) участия каждого члена трудового процесса в работе;

C) тем, что взаимодействия между участниками трудового процесса минимизируются.

ОТВЕТ: A

Совместно–последовательный тип совместной деятельности характеризуется:

A) обязательным участием каждого члена в разработке и принятии решения, касающегося решения общей проблемы или задачи;

B) временным распределением трудовых функций и обязанностей и последовательности (порядок) участия каждого члена трудового процесса в работе;

C) тем, что взаимодействия между участниками трудового процесса минимизируются.

ОТВЕТ: B

Совместно–индивидуальный тип совместной деятельности характеризуется:

A) обязательным участием каждого члена в разработке и принятии решения, касающегося решения общей проблемы или задачи;

B) временным распределением трудовых функций и обязанностей и последовательности (порядок) участия каждого члена трудового процесса в работе;

C) тем, что взаимодействия между участниками трудового процесса минимизируются.

ОТВЕТ: C

7.3.2. Промежуточная аттестация

Вопросы к зачету по дисциплине

«Управление жизненным циклом организации»
(формирование компетенции ОПК-3)

1. Что является объектом изучения теории организаций как управленческой дисциплины?
2. Что является предметом изучения теории организаций как управленческой дисциплины?
3. На какие две подсистемы делится организация?
4. Функционирование организации заключается в реализации трех основных процессов – перечислите их.
5. Охарактеризуйте эволюционную и революционную форму развития системы.
6. Что относят к внутренней среде организации?
7. Что относят к внешней среде организации?
8. Чем характеризуются открытые и закрытые организации?
9. Чем характеризуются формальная и неформальная составляющие управления?
10. Назовите три основных типа совместной деятельности.
11. Какая стадия является первой в модели жизненного цикла организации?
12. Что является основополагающим понятием на стадии «ухаживания»?
13. На кого ложатся риски, которые заключает в себе стадия «ухаживания»?
14. От чего зависят цели и миссия организации и на каком этапе они формируются?
15. Что происходит с организацией на стадии младенчества?
16. Назовите основные причины смерти организации на стадии младенчества.
17. Дайте определение понятиям «метод» и «методология» применительно к управлению.
18. Перечислите 3 основных метода управления.
19. Перечислите социально-психологические методы управления.
20. Дайте определение принципам коллегиальности и единоначалия в управлении.
21. От чего зависят эффективность процесса управления и эффективность системы управления организацией?
22. Дайте определение термину «мотивация». Что под мотивацией понимают в управлении?
23. В чем основные риски для организации на стадии быстрого роста?
24. Каким поведением руководителя (основателя) характеризуется «ловушка основателя»?
25. Что такое «синдром чайки»?
26. Дайте определение понятию «делегирование».
27. Что можно делегировать, а что нельзя?
28. В чем заключаются основные риски для организации на стадии юности?
29. В чем заключается «синдром вращающихся дверей»?
30. В чем основная цель реорганизации организации на этапе «юности»?
31. Почему стадию «юности» называют вторым рождением организации?
32. Чем обусловлена смена руководства на стадии юности?
33. Какое значение приобретает самоконтроль для организации на стадии «расцвета»?
34. Что понимается под гибкостью организации? Как связаны между собой гибкость и зрелость организации.
35. Назовите самую большую проблему любого бизнеса на стадии «расцвета».
36. Дайте определение понятию «предпринимательская активность».
37. Что означает для организации стадия «Стабильности»?
38. Какие характеристики начинает терять организация на стадии стабильности?
39. Что такое сегментация рынка? Перечислите основные виды сегментации рынка.

40. Что такое маркетинговая стратегия? Перечислите ее основные цели.
41. Охарактеризуйте типичную организацию на стадии аристократизма.
42. Что происходит с предпринимательством на стадии аристократизма?
43. Какими способами могут быть ликвидированы или минимизированы кризисы стадии аристократизма?
44. На какие две части делится стадия «бюрократизации»? Назовите их.
45. В чем заключается «управленческая паранойя» на стадии бюрократизации?
46. В чем заключается «охота на ведьм» на стадии бюрократизации?
47. Охарактеризуйте осознанный и неосознанный способы формирования организационной культуры.
48. Какой документ превращает организационную культуру в инструмент управления?
49. Перечислите внешние и внутренние атрибуты организационной культуры организации.
50. Охарактеризуйте *структурный* и *кадровый* подходы концепции организационного развития.