

**Методичні вказівки
до самостійного вивчення дисципліни
«Менеджмент організацій за видами економічної
діяльності»**

Міністерство освіти і науки України
Вінницький національний технічний університет

**Методичні вказівки
до самостійного вивчення дисципліни
«Менеджмент організацій за видами економічної
діяльності»**

Вінниця
ВНТУ
206

Рекомендовано до друку Методичною радою Вінницького національного технічного університету Міністерства освіти і науки України (протокол № 4 від «21» листопада 203р.)

Рецензенти:

Н. П. Карачина, доктор економічних наук, професор

О. А. Сметанюк, кандидат економічних наук, доцент

Методичні вказівки до самостійного вивчення дисципліни «Менеджмент організацій за видами економічної діяльності» / Уклад. О. Г. Ратушняк. – Вінниця : ВНТУ, 2016. – 42 с.

Методичні вказівки містять зміст лекційних занять з дисципліни, задачі для самостійного розв'язування, теми рефератів, тести для самоперевірки знань та перелік питань до заліку.

Методичні вказівки призначені для полегшення засвоєння дисципліни «Менеджмент організацій за видами економічної діяльності» і контролю знань студентів. Сприяють закріпленню теоретичних знань в галузі операційного менеджменту, а також оволодінню практичними навичками менеджерської підготовки студентів.

ЗМІСТ

Вступ.....	4
1 Зміст лекційних занять дисципліни.....	5
2 Виконання самостійних практичних задач.....	7
3 Забезпечення самостійної роботи студентів.....	13
3.1 Поради для підготовки рефератів.....	13
3.2 Теми рефератів.....	15
3.3 Тести для самоконтролю знань.....	16
4 Питання до іспиту з дисципліни «Менеджмент організацій за видами економічної діяльності».....	34
Перелік рекомендованої літератури з дисципліни «Менеджмент організацій за видами економічної діяльності».....	38

ВСТУП

У процесі модернізації економіки України висуваються нові вимоги до ефективності менеджменту організацій, зумовлені підприємницькою активністю, зростанням динамічності бізнес-середовища, поглибленням розвитку ринкової економіки, глобалізацією економічних відносин, розвитком функцій і методів державного регулювання економічних процесів, посиленням конкуренції товарів, послуг та виробництва.

Одним з головних елементів ринкового господарювання є організація. Як економічно самостійний об'єкт товарно-грошових відносин і повністю відповідаючи за результати своєї господарської діяльності, організація має сформувати таку систему управління, яка дозволить забезпечити високу ефективність роботи, конкурентоздатність, фінансову стійкість. З подальшим розвитком економічних відносин на підприємствах набувають актуальності управлінські та економічні чинники, а саме: питання стратегічного управління, організації оптимальної діяльності підприємства, побудови ефективної організаційної структури, забезпечення сталого розвитку підприємства в умовах нестабільності, конкурентоспроможності, раціонального використання наявних і потенційних можливостей, швидкої адаптації до змін у зовнішньому середовищі.

Курс «Менеджмент організацій за видами економічної діяльності» орієнтований на створення можливостей оволодіння і використання основних методів, механізмів та інструментів управління сучасними організаціями, системою адміністративно-державного управління, спрямованими на конкретизацію, розширення та поглиблення знань, вмінь та навичок, що набуті студентами в процесі вивчення попередніх курсів за напрямком «Менеджмент».

«Менеджмент організацій за видами економічної діяльності» як навчальна дисципліна пов'язана з рядом суміжних дисциплін: «Основи менеджменту», «Фінансовий менеджмент», «Маркетинг», «Стратегічний менеджмент», «Управління людськими ресурсами», «Бізнес-планування», «Інвестиційний менеджмент», «Інноваційний менеджмент».

Мета вивчення курсу «Менеджмент організацій за видами економічної діяльності» – формування системного мислення та комплексу спеціальних знань і вмінь у студентів спеціальності «Менеджмент організацій і адміністрування» з управління функціональними підсистемами та елементами внутрішнього середовища організації на всіх стадіях її життєвого циклу.

1 ЗМІСТ ЛЕКЦІЙНИХ ЗАНЯТЬ ДИСЦИПЛІНИ

Тема 1 Поняття організацій та їх класифікація

Курс «Менеджмент організацій за видами діяльності підприємств», його предмет і завдання. Сутність організації. Класифікація організацій за різними ознаками. Формальні і неформальні організації. Внутрішнє середовище організації. Основні елементи внутрішнього середовища організації: мета організації, організаційна структура, система технологій, кадровий склад і організаційна культура. Типи взаємозалежності робіт в організації. Зовнішнє середовище організації та його фактори.

Література [4, 6, 5, 10, 11, 20, 21, 22, 33, 40, 41, 45, 50, 52].

Тема 2 Нормативно-правове забезпечення та порядок заснування підприємства

Порядок створення підприємства. Етапи створення та реєстрації підприємства. Установчі документи та їх підготовка. Статут підприємства: його зміст та основні розділи підприємств різної форми власності. Засновницький договір. Аналіз засновницьких документів підприємства. Формування статутного фонду на підприємствах різної форми власності. Припинення діяльності підприємств. Сигнали про банкрутство підприємства.

Література [11, 17, 34, 37-39].

Тема 3 Організаційні відносини в системі менеджменту

Розподіл праці. Спеціалізація та її переваги. Глибина та розмах діяльності. Суть департаменталізації. Типи департаменталізації, які виділяються на основі направлення групування робіт. Делегування повноважень та його основні причини. Типи повноважень. Перешкоди в делегуванні повноважень. Суть централізації, її переваги та недоліки. Суть децентралізації, її переваги та недоліки. Поняття координації та її механізми.

Література [5, 6, 22, 27, 29, 32, 33, 34, 45].

Тема 4 Структура управління організацією

Основні етапи організаційного проектування. Принципи побудови організаційної структури. Вимоги, яких необхідно дотримуватись при розробці організаційної структури. Формування підрозділів організаційної структури. Типи організаційних структур: лінійні, лінійно-штабні, функціональні, лінійно-функціональні, дивізійна, матрична, конгломератна. Їх переваги та недоліки.

Література [21, 22, 33, 39, 40, 45, 50].

Тема 5 Стратегічне управління організацією в контексті сталого розвитку

Суть та необхідність стратегічного управління організацією. Переваги стратегічно орієнтованих організацій. Еволюційний та революційний розвиток

організації. Процес формування місії і цілей організації. Особливості стратегічного планування. Етапи стратегічного планування. Сильні та слабкі сторони організації. Матриця SWOT-аналізу. Плани впровадження стратегії. Класифікація конкурентних стратегій (за Ф. Котлером). Класифікація стратегій підприємства (за Р. Фатхутдіновим). Класифікація стратегій підприємств (за А. Томпсоном і А. Стріклендом). Внутрішні стратегії організації. Стратегії розвитку організації.

Література [4, 14, 15, 16, 20, 29].

Тема 6 Організаційний розвиток

Модель організаційного розвитку за Л. Грейнером. Життєвий цикл організації: поняття та стадії розвитку. Класифікація життєвого циклу організації за Адідесом. Особливості системи менеджменту на різних стадіях життєвого циклу.

Література [1, 4, 30, 34, 45, 51].

Тема 7 Організаційні зміни в організаціях

Причини організаційних змін. Часткові та радикальні зміни. Способи пристосування до змін. Передумови і суть змін. Концепція маркетингового управління. Концепція нарощування потенціалу. Етапи проведення змін та їх основні принципи. Модель К. Левіна. Проблема протидії запланованим змінам. Особисті бар'єри впровадження змін. Бар'єри на рівні організації. Основні властивості опору персоналу щодо проведення організаційних змін. Стратегії подолання опору організаційним змінам. Фактори, які сприяють і заважають проведенню організаційних змін.

Література [29, 32].

Тема 8 Управління ефективністю підприємства

Поняття ефекту і ефективності підприємства. Класифікація ефективності та її види. Система показників оцінення економічної ефективності менеджменту. Фактори підвищення ефективності діяльності підприємства: технологія, устаткування, матеріали та енергія, виробниці, працівники, організація і системи, методи роботи, стиль управління, державна економічна й соціальна політика, інституціональні механізми, інфраструктура, структурні зміни.

Література [22, 32, 33, 34, 35, 45].

2 ВИКОНАННЯ САМОСТІЙНИХ ПРАКТИЧНИХ ЗАДАЧ

1 Типова задача на визнання обсягу фінансування підприємства

Річні витрати підприємства — 500 тис. грн., оборот коштів (з часу авансування на випуск певного товару до отримання виручки від реалізації) — 60 днів. Яку мінімальну суму грошей необхідно мати для здійснення нормального обороту?

Визначте обсяг фінансування підприємства за рахунок зовнішніх джерел, якщо:

- а) сума реалізації в поточному році становить 500 тис. грн;
- б) очікуваний обсяг реалізації в наступному році — 600 тис. грн;
- в) частка чистого прибутку від товарообігу — 5%;
- г) приріст активів (будь-якої власності підприємства), що залежить від обсягу продажу товарів, становить 70% від приросту обсягу продажу;
- д) приріст пасивів (власні резерви підприємства, кредити інших установ), що залежить від обсягу продажу товарів, дорівнює 50% обсягу продажу.

2 Типова задача на побудову схеми організаційної структури управління підприємством

Користуючись наведеним, є табл. 1 з переліком посад працівників дочірнього торговельно-комерційного підприємства ПАТ «Виробниче об'єднання «Сигнал», побудуйте схему його організаційної структури управління, передбачивши відповідні посади лінійних менеджерів (директора підприємства та його заступників), та функціональних менеджерів відповідно до сформованих управлінських підрозділів.

Таблиця 1 – Орієнтовний перелік посад працівників для побудови схеми організаційної структури управління торговельно-комерційним підприємством

Назви посад	Чисельн., осіб
1	2
Механік торгово-технологічного об- ладнання	1
фахівці зі зв'язків з громадськістю	2
завідувач господарством	1
товарознавці з якості товарів	7
інспектори персоналу	2
ревізори	3
працівники складу	12
ст. інспектор персоналу	1
інвентаризатори	2
комерційні агенти	7

Продовження таблиці 1

1	2
Водії	17
фахівці з комп'ютерної техніки	3
юрисконсульт	1
водії автотранспорту	3
економісти-фінансисти	4
слюсарі-сантехніки	3
фахівці з реклами	3
водії електрокарів	5
економіст з міжнародних економічних зв'язків	1
економіст з організації праці і заробітної плати	1
електрики	2
маркетолога	5
інструктори з організації торгівлі	2
ст. товаровознавці з якості товарів	2
економісти-плановики	3
бухгалтери	7
ст. економіст-плановик	1
1 охорона	14

3 Типова задача на визначення місії діяльності і субцілей організації

У житловому масиві м. Вінниця введено в дію торговельний центр загальною торговельною площею 8 тис. м², побудований за сучасними вимогами до технології торгівлі. Організаційно-правова форма підприємства – публічне акціонерне товариство (ПАТ).

Завдання 1. Сформулюйте Ваше бачення місії універмагу на основі наведених нижче загальних вимог.

Загальні вимоги до формування місії організації.

1. Місія організації розглядається як констатація філософії і призначення, змісту існування організації.

2. Місія організації повинна відображати інтереси: власників організації, співробітників, клієнтів (споживачів), ділових партнерів, місцевого середовища, суспільства в цілому.

3. В понятті «місія організації» повинні бути відображеними її цільові орієнтири, сфера діяльності, можливості і способи здійснення діяльності, способи формування іміджу (зовнішнього образу) організації.

Завдання 2. Виходячи зі сформульованої місії універмагу, визначте комплекс субцілей його діяльності.

Завдання 3. Виходячи із загальної динамічної структуризації менеджменту організації, наведеної на рис.1, деталізуйте склад кожної з наведених на рисунку складових для універмагу.

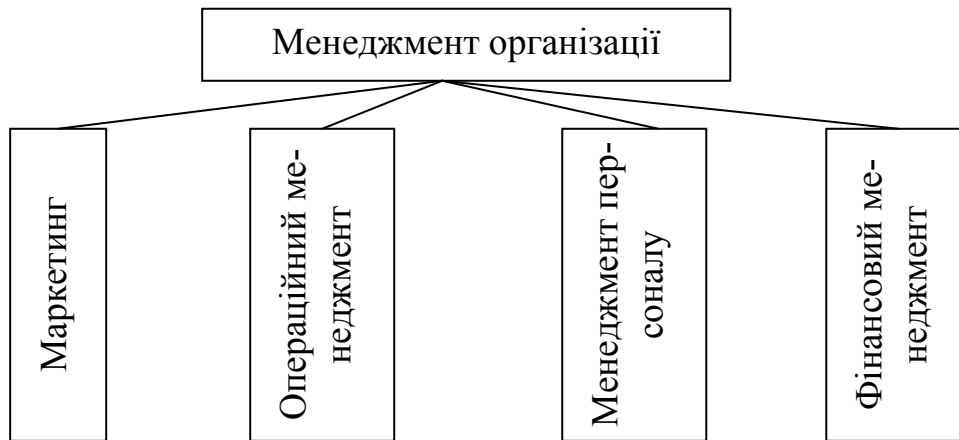


Рисунок 1 – Динамічна структуризація менеджменту організації

4 Типова ситуація на ефективність роботи організації

Одна американська компанія витратила на науково-технічні дослідження і розробки більше коштів, ніж усі її конкуренти, разом взяті, але не володіла при цьому найбільшою часткою на ринку збуту своєї продукції. Все таки вона була найбільш прибутковою компанією у своїй галузі і протягом декількох років розвивалася швидше за інші. У своїй діяльності фірма намагалася суттєво поліпшувати нові зразки продукції. Оскільки компанія не мала належного виробничого досвіду, собівартість її продукції була порівняно високою. Та переваги її виробів були настільки очевидними, що вона могла продавати їх за ціною, яка забезпечувала пристойний прибуток. Нові вироби зразу ж приковували увагу конкурентів, які намагалися обійти відповідні патенти. З часом це їм вдавалося, і вони пропонували споживачам приблизно такі самі вироби за нижчою ціною. Але компанія, про яку йдеться, не знижувала ціни, а значно поліпшувала існуючий виріб або розробляла новий. Її успіх ґрунтувався на перспективних дослідженнях і розробках.

У зв'язку з цим компанія часто відкривала нові відділи для організації виробництва і реалізації нових виробів і закривала існуючі. Це спричиняло суттєві перестановки керівного складу компанії: менеджери працювали на одному місці в середньому менше року. Незручності компенсувалися заробітною платою і різними привілеями. Але постійні зміни керівництва все таки породили проблеми. Робота кожного відділу оцінювалася на підставі щорічного балансу прибутків і збитків, але при переміщеннях часто приходилося оцінювати менеджерів, які не відпрацювали на посаді й року. Щоб вирішити питання, компанія запровадила щоквартальне оцінювання праці менеджерів і очолюваних ними підрозділів.

Темпи розвитку компанії помітно знизилися, оскільки у менеджерів не було стимулів освоювати нові, досконаліші вироби, тому що необхідний для їх упровадження у виробництво і підготовки до продажу час перевищував би терміни перебування менеджерів на своїх посадах. Вони почали вишукувати причини для відмови від реконструйованих або нових виробів і зосередили зусилля на зниженні виробничих витрат, у чому не мали достатнього досвіду.

Щоб подолати проблему, очікувані вигоди від виробів, які знаходилися на стадії розробки або підготовки до продажу, було введено в оцінювання праці менеджерів. Внаслідок цього були досягнуті попередні темпи зростання.

Дайте відповіді на запитання.

1. Вимоги яких закономірностей менеджменту були порушені керівництвом компанії?

2. Які застосовувані компанією принципи менеджменту привели до падіння прибутковості її виробів?

3. Які запроваджені компанією принципи менеджменту поправили стан справ?

5 Типова ситуація на стиль керівництва

Приватне підприємство з оптово-роздрібною торгівлі будівельними матеріалами було створене два роки тому. До складу його входять: оптова база, п'ять оптово-роздрібних магазинів, будівельна бригада. Всього на підприємстві працює 127 працівників.

Оскільки в будівельній індустрії України спостерігається певний «бум», це підприємство отримує добрі прибутки, має істотний фінансовий потенціал для розвитку, виплачує непогану «заробітну плату своїм працівникам. В регіоні дане підприємство входить до п'яти найбільш потужних у даній галузі діяльності.

Керує підприємством одноосібний власник – директор. У нього є чотири заступники: з обліку і фінансів, з кадрів, зі збуту, з постачання. Директору та його заступникам підпорядкований невеликий управлінський персонал: два бухгалтери, касир, юрист, секретар. Заступники директора самостійно вирішують оперативні питання з доручених напрямів. Всі інші більш-менш значні питання діяльності підприємства контролює власник – директор.

Директор підприємства як керівник, сформувався в 60-80ті роки минулого століття, очолюючи біля 20-ти років державне підприємство – завод залізобетонних виробів. Він певним чином відчуває реалії ринкового середовища, концентруючи свою увагу на збільшенні прибутків власного підприємства. При цьому найважливішим напрямом вважає строгу економію витрат, наголошує, що працівники повинні бути йому вдячними за те, що він надав їм місце роботи і виплачує досить пристойні заробітні плати.

Для рядових працівників підприємства директор практично недоступний і віддає необхідні розпорядження через своїх заступників. У присутності підлеглих з пошаною відноситься до заступників, але наодинці може нагрубіяти і висварити. Як правило, не прислухається до думки заступників, більшість питань вирішує самостійно. Любить, щоб підлеглі називали його «бо-

сом». Варто зазначити, що він надзвичайно працьовита людина, отримує набагато більше задоволення від праці, ставши власником, ніж тоді, коли він був директором державного підприємства.

За його переконанням, всі працівники підприємства є "гвинтиками" єдиного механізму, який контролюється босом. Неписаним правилом стала праця після закінчення робочого дня, що вже сприймається працівниками як норма. Звичайно, така практика дратує працівників, адже понаднормова праця не стимулюється. Єдиним видом стимулювання є премія в розмірі до 10% місячного посадового окладу. Конкретний розмір премії кожному працівнику визначає особисто директор. Бували випадки зниження розмірів премії і навіть повної невиплати. Працівники вважають, що це несправедливо, враховуючи, що кожний перепрацьовує понад встановлену законом тривалість робочого дня. Коли про ці настрої доповіли директору, він висловився в такому дусі, що мовляв нехай працівники будуть вдячні йому за те, що мають роботу і заробітну плату, а не то – можуть поповнити ряди безробітних. У колективі після цього запанувала гнітюча атмосфера. Працівники сумлінно виконують розпорядження директора, працюють зранку до вечора, але рідко почуєш жарт, не видно посмішок на обличчях, розмови обмежуються винятково виробничою тематикою. Деякі працівники почали підшукувати іншу роботу.

Дайте відповіді на запитання.

1. Який тип керівника представляє постать директора?
2. Які помилки у стосунках з підлеглими допускає директор?
3. Чи достатньо для працівника порівняно високої заробітної плати для отримання задоволення від праці?
4. Спрогнозуйте подальший розвиток подій на підприємстві.

6 Типова задача на визначення економічного ефекту

Визначте річний економічний ефект від впровадження нового агрегату для приготування карамельної маси на кондитерській фабриці.

Вихідні дані для розрахунку.

Техніко-економічні показники роботи підприємства до встановлення нового агрегату:

- річний обсяг продукції – 7000 т;
- вартість обладнання в оптових цінах – 9600 грн;
- вартість сировини на 1 т продукції – 245,98 грн;
- встановлена потужність електродвигунів – 6,0 кВт;
- балансова вартість основних фондів до реконструкції – 11520 грн;
- нормативний коефіцієнт окупності капіталовкладень (E_n) – 0,15.

При розрахунках необхідно врахувати:

- встановлення нового агрегату дозволяє збільшити вихід продукції, внаслідок чого розхід сировини на 1 т продукції скорочується і складає після реконструкції 243,02 грн;
- встановлена потужність електродвигунів після реконструкції – 27,5 кВт;

- балансова вартість обладнання в оптових цінах після реконструкції – 20000 грн.
- витрати на монтаж обладнання реконструкції – 20% від його вартості;
- нормативи оборотних коштів на запасні частини до і після реконструкції - 3% від вартості обладнання;
- регламент роботи підприємства – 23 год. на добу;
- річний робочий період підприємства – 330 днів;
- вартість кВт-год – 25 коп.;
- амортизаційні відрахування – 24 %;
- витрати на ремонт – 12,3% від балансової вартості основних фондів.

Порядок розрахунку:

При визначенні річного економічного ефекту розрахунки проводяться для базового варіанта (до реконструкції) і для нового варіанта (після реконструкції).

1. Розрахуйте обсяг капітальних вкладень (K). Капітальні вкладення складаються з вартості обладнання в оптових цінах, витрат на монтаж обладнання, вартості оборотних коштів.

2. Розрахуйте собівартість (C). Собівартість зміниться за такими статтями; сировина у зв'язку зі збільшенням випуску продукції; амортизація й витрати на ремонт у зв'язку зі зміною балансової вартості основних засобів; електроенергія у зв'язку зі зміною встановленої потужності електродвигунів.

3. Річний економічний ефект (E_p) розраховується за формулою

$$E_p = (C_1 + E_n K_1) - (C_2 + E_n K_2). \quad (1)$$

3 ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

Самостійна робота студентів передбачає ґрунтовне вивчення базових теоретичних питань для формування точного мислення, опрацювання теоретичного лекційного матеріалу, самостійне вивчення окремих питань на основі навчальної літератури, поглиблене засвоєння теоретичних знань шляхом самостійного ознайомлення з новими видами літератури з операційного менеджменту, набуття практичних навичок безпосереднього розв'язання завдань з операційного менеджменту за допомогою комп'ютерної техніки, а також формування фахових знань і навичок шляхом стеження за розвитком операційного менеджменту на спеціалізованих виставках, конференціях, семінарах, у всесвітній мережі Інтернет.

Індивідуальні завдання студенти виконують у формі доповідей за новітньою інформацією.

Мета проведення занять – поглиблено дослідити певні проблеми операційного менеджменту.

Індивідуальна робота є складовою науково-дослідної роботи студентів і передбачає написання наукових робіт та підготовку статей і доповідей для виступу на студентських науково-практичних конференціях.

3.1 Поради для підготовки рефератів

Мета написання рефератів з дисципліни «Менеджмент організацій за видами економічної діяльності» – глибоке вивчення одного з питань курсу та можливостей його використання у практичній діяльності. Тему реферату студенти вибирають з наведеного списку самостійно.

У рефераті мають бути висвітлені найважливіші питання, пов'язані з вибраною темою. Назва роботи має відповідати її змісту.

Обов'язковими структурними елементами реферату є:

- титульний аркуш;
- зміст;
- перелік умовних позначень (за необхідності);
- вступ;
- основна частина;
- висновки (заклучна частина);
- додатки (за необхідності);
- список використаних джерел.

Титульний аркуш реферату має містити повне найменування ВНЗ; прізвище, ім'я, по батькові автора; назву реферату; шифр і найменування спеціальності; назву кафедри; місто і рік.

Зміст подають на початку реферату. Він містить найменування та номери початкових сторінок усіх розділів, підрозділів та пунктів (якщо вони мають заголовки), зокрема вступу, висновків до розділів, загальних висновків, додатків, списку використаних джерел.

У вступі мають бути обов'язково відображені: актуальність теми, ступінь розробленості проблеми, мета і зміст поставлених завдань.

Для висвітлення актуальності теми необхідно чітко й однозначно визначити поставлене завдання, його сутність і новизну, обґрунтувати актуальність та доцільність роботи для розвитку галузі науки «Менеджмент організацій за видами економічної діяльності».

Основна частина реферату має містити виклад самостійно виконаного дослідження з повним обґрунтуванням отриманих результатів.

У розділах основної частини подають:

- огляд наукової літератури за темою і вибір напрямів дослідження;
- виклад загальної методики та основних методів дослідження;
- опис проведених теоретичних і (або) експериментальних досліджень;
- аналіз і узагальнення результатів дослідження.

Зазначена частина реферату складається з розділів, підрозділів, пунктів, підпунктів. Кожний розділ починають з нової сторінки. Основному тексту кожного розділу може передувати передмова з коротким описом вибраного напрямку та обґрунтуванням застосованих методів досліджень.

Зміст розділів основної частини має точно відповідати темі роботи і повністю її розкривати.

Висновки мають відповідати визначеним автором завданням дослідження.

Для дотримання бажаного стилю висновків корисно застосовувати в пунктах висновків такі слова та вислови, як проаналізовано..., встановлено..., виявлено..., що дало змогу..., доведено..., показано..., досліджено..., розроблено..., отримано..., запропоновано..., розроблено..., рекомендовано..., вважається за доцільне... тощо.

Ознайомлення з текстом висновків має дати можливість сформулювати уявлення про ступінь реалізації автором роботи поставленої мети і завдань.

Додатки. У разі потреби до додатків доцільно ввести допоміжний матеріал, необхідний для повноти сприйняття роботи.

Додатки позначають великими літерами української абетки, починаючи з А, за винятком літер Г, Є, З, І, Ї, Й, О, Ч, Ь. Після слова «Додаток» друкують літеру, що позначає його послідовність.

Якщо у роботі один додаток, то він позначається «Додаток А». Кожний додаток слід починати з нової сторінки із зазначенням слова «Додаток» і його позначення.

Список використаних джерел слід розміщувати одним з таких способів: у порядку появи посилань у тексті (найбільш зручний для користування) або в алфавітному порядку прізвищ перших авторів або заголовків.

Кількість позицій у списку має становити не менше 10 джерел. Бібліографічний опис джерел складають відповідно до чинних стандартів з бібліографічної та видавничої справи.

Для кожного джерела слід наводити такі дані: прізвище та ініціали автора, повну назву книги, статті, журналу, місто, видання, назву видавництва, рік

видання, номер журналу, сторінки (першу і останню), на яких стаття чи тези опубліковані або кількість сторінок у книзі.

Технічні вимоги до реферату. Реферат за обсягом повинен складати 20 – 30 сторінок (формат А4). Текст має бути набраний шрифтом Times New Roman 14 кеглем через 1,5 інтервала. Поля: верхнє і нижнє – 2 см, лівє – 2,5 см, правє – 1,5 см.

3.2 Теми рефератів

1. Поняття, цілі й напрямки діяльності організації.
2. Суб'єкти та об'єкти господарської діяльності в ринковій економіці.
3. Характеристика організаційних форм підприємств в Україні.
4. Класифікація організацій та їх об'єднань.
5. Форми об'єднання підприємств в Україні.
6. Властивості організації як об'єкта управління.
7. Поняття мети організації та вимоги щодо її формування.
8. Правові основи функціонування організації в умовах ринкової економіки.
9. Вищі органи державного управління підприємствами та організаціями.
10. Приватизація державної власності.
11. Регулювання та саморегулювання в менеджменті.
12. Порядок заснування підприємств в Україні та за кордоном.
13. Організація та вибір галузі підприємства.
14. Акціонування в умовах ринкової трансформації економіки України.
15. Життєвий цикл організації.
16. Організаційні зміни та організаційний розвиток як об'єкт управління.
17. Основні проблеми та перспективи розвитку менеджменту в Україні.
18. Фактори внутрішнього та зовнішнього середовища, їх характеристика.
19. Організація і зовнішнє середовище.
20. Внутрішні складові організації, їх взаємозв'язок.
21. Середовище прямого і непрямого впливу.
22. Аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища організації.
23. Функції управління організацією, їх загальна характеристика.
24. Системне узгодження цілей, стратегії, планів, потенціалу та можливостей організації.
25. Основні підсистеми в структурі організації.
26. Системний, функціональний та ситуаційний підходи в управлінні організацією.
27. Сутність організаційного проектування.
28. Розподіл праці, делегування завдань та повноважень.
29. Організаційні структури управління сучасними підприємствами. Загальна характеристика.
30. Дивізіональні та адаптивні структури управління.
31. Виробнича структура та інфраструктура підприємства.
32. Управління змінами в організації.

33. Переваги та недоліки окремих організаційних типів структури управління.
34. Принципи удосконалення організаційних структур управління.
35. Оцінювання потенціалу підприємства.
36. Процес розробки і реалізації стратегії.
37. Система цілей організації, їх класифікація.
38. Організація та управління індивідуальними, приватними і сімейними підприємствами.
39. Організація та управління державними, спільними, орендними підприємствами.
40. Організація та управління акціонерними товариствами.
41. Організація та управління товариствами з обмеженою та додатковою відповідальністю.
42. Організація та управління повним і командитним товариством, кооперативом.
43. Створення та управління холдинговою компанією.
44. Склад та особливості функціонування промислово-фінансової групи.
45. Поняття та порядок створення акціонерних товариств в Україні.
46. Малі підприємства та їх значення в умовах ринкового середовища господарювання.
47. Ефективність і продуктивність управлінської праці на підприємстві.
48. Система показників і підходи до оцінювання ефективності менеджменту.
49. Результативність як об'єкт управління.
50. Управління за результатами.
51. Фактори підвищення ефективності роботи підприємства.

3.3 Тести для самоконтролю знань

1. Підприємство – це:

- а) самостійний суб'єкт господарювання, який виконує виробничу, наукову, комерційну діяльність з метою отримання прибутку;
- б) самостійний господарюючий статутний суб'єкт, який має права юридичної особи та здійснює виробничу, науково-дослідницьку і комерційну діяльність з метою одержання відповідного прибутку (доходу);
- в) юридична особа, яка має відокремлене майно, самостійний баланс, рахунки в установах банків та працює з метою задоволення потреб суспільства;
- г) об'єднання капіталів засновників в окремій галузі виробництва, що створюється з метою захоплення ринку шляхом спільного збуту товарів.

2. Підприємство як самостійно господарюючий суб'єкт має право:

- а) самостійно або на договірній основі встановлювати ціни на свою продукцію, роботи, послуги;
- б) визначати чисельність та структуру робітників, вибирати форми і системи оплати та стимулювання їхньої праці;
- в) проводити різноманітні операції з цінними паперами;

г) усе вищеперераховане.

3. Що є об'єктом менеджменту організації?

- а) установи, організації;
- б) підприємства;
- в) господарські товариства;
- г) все перераховане.

4. Що з нижчеперерахованого відноситься до неформальних груп?

- а) колективи, яких об'єднує спорт, театр, культура;
- б) колектив, який об'єднує реалізація стратегічних проєктів;
- в) колектив, який об'єднує вивчення іноземної мови для роботи;
- г) колектив, який об'єднує відділ маркетингу.

5. До некомерційних організацій відносять:

- а) приватний дитячий садочок;
- б) загальноосвітню школу;
- в) приватний вищий навчальний заклад;
- г) спорткомплекс.

6. Статутне об'єднання підприємств промисловості, наукових організацій, транспорту, банків, торгівлі тощо на основі повної фінансової залежності від одного або групи працівників називається:

- а) холдинг;
- б) трест;
- в) концерн;
- г) синдикат.

7. Згідно із законодавством України приватні підприємства у промисловості і виробництві налічують кількість працівників:

- а) до 200 осіб;
- б) до 100 осіб;
- в) до 50 осіб;
- г) до 15 осіб.

8. Що є елементами внутрішнього середовища організації?

- а) мета, організаційна структура, персонал, технологія, організаційна культура;
- б) стратегія, тактика, організаційна структура, технологія, персонал;
- в) задачі, висококваліфікований керівний склад організації, персонал, ресурси;
- г) мета, матеріальні та трудові ресурси, організаційна структура, постачальники.

9. Які існують підходи до встановлення цілей?

- а) централізований, змішаний;
- б) централізований, децентралізований, змішаний;
- в) формальний, неформальний, змішаний;
- г) формальний, стратегічний, короткостроковий.

10. Сукупність елементів і взаємозв'язків між ними, що дає змогу найефективніше перетворювати вхідні ресурси в завершальний продукт і досягати поставлених цілей перед організацією, є:

- а) технологією;
- б) організаційною культурою;
- в) виробничим процесом;
- г) організаційною структурою.

11. Які фактори впливають на формування організаційної структури?

- а) обсяг виробничої діяльності підприємства;
- б) форма власності;
- в) технології, що застосовуються на підприємстві;
- г) усі вищеперераховані.

12. Технології, які характеризуються багатосторонніми обопільними зв'язками між виконавцями з метою уточнення виконуваної роботи, називаються:

- а) багатоланкові;
- б) посередницькі;
- в) інтенсивні;
- г) змішані.

13. Технологія, яка характеризується тим, що роботи із створення продукції витікають одна з одної, і жодна не може початися раніше, ніж закінчиться попередня, називається:

- а) складальна;
- б) послідовна;
- в) пов'язана;
- г) групова.

14. Яка категорія водночас виступає внутрішньою змінною підприємства і належить до факторів зовнішнього середовища?

- а) споживачі;
- б) податкова система держави;
- в) технологія;
- г) конкуренти.

15. Фактори зовнішнього середовища можна поділити на:

- а) тільки ті, що не мають термінового впливу;
- б) тільки прямої дії;
- в) прямої та непрямой дії;
- г) на ті, які не діляться.

16. Які з названих факторів належать до факторів зовнішнього середовища прямого впливу?

- а) держава, споживачі, конкуренти, постачальники, політичний уклад;
- б) конкуренти, постачальники, держава, стан економіки;
- в) технології, споживачі, держава, постачальники;
- г) держава, споживачі, конкуренти, постачальники.

17. Які з названих факторів можна віднести до факторів зовнішнього середовища непрямої дії?

- а) стан економіки, соціокультурні, політичні, розвиток технологій;
- б) соціокультурні, стан економіки, держава, політичні;
- в) стан економіки, політичні, конкуренти, соціокультурні, НТП;
- г) політичні, соціокультурні, держава, конкуренти, споживачі.

18. Об'єктивні чинники, взаємопов'язаність, складність, динамічність, невизначеність – це загальні характеристики:

- а) факторів зовнішнього середовища;
- б) факторів зовнішнього середовища прямого впливу;
- в) факторів зовнішнього середовища непрямого впливу;
- г) внутрішнього середовища підприємства.

19. На що спрямовуються кошти статутного фонду?

- а) на розвиток виробництва;
- б) на заробітну плату;
- в) на заохочення.

20. Акціонерами товариства можуть бути:

- а) юридичні або фізичні особи, які володіють акціями акціонерного товариства;
- б) особи, які несуть відповідальність за відповідне проведення етапу заснування підприємства;
- в) особи, які мають пакет засновницьких документів.

21. Який вчений зробив суттєвий внесок в розподіл праці?

- а) У. Тейлор;
- б) Д. Гудворд;
- в) И. Шумпетер;
- г) А. Файоль.

22. Що можна віднести до переваг спеціалізації?

- а) підвищується координація діяльності;
- б) робітник автоматично виконує свою роботу і ніяк не розвивається;
- в) можна використовувати некваліфіковану робочу силу;
- г) усе вищеперераховане.

23. Горизонтальна спеціалізація – це:

- а) розподіл праці, який відбувається по стадіях, починаючи з надходження ресурсів в організацію і закінчуючи виготовленням готової продукції;
- б) розподіл праці по рівнях ієрархії;
- в) розподіл праці по рівнях ієрархії і кожному структурному підрозділу окремо;
- г) розподіл праці між відділами, які займаються безпосередньо виробництвом продукції.

24. Рівень контролю, який робітник здійснює над своєю діяльністю – це:

- а) глибина діяльності;
- б) розмах діяльності;

- в) спеціалізація праці;
- г) делегування повноважень.

25. Процес розподілу видів діяльності і ресурсів для виконання організаційних задач – це:

- а) департаменталізація,
- б) делегування повноважень,
- в) координація праці,
- г) спеціалізація праці.

26. Департаменталізація, при якій процес розподілу на групи видів діяльності і ресурсів компанії діє таким чином, щоб службовці, які виконують схожі роботи, були об'єднані в один відділ, називається:

- а) за часом;
- б) за процесом;
- в) за розмірами;
- г) функціональна.

27. Недоліки департаменталізації за географічним положенням:

- а) дозволяється фахівцям бути досить щирими до потреб споживачів;
- б) контроль і узгодження затрудняється;
- в) організація стає більш пристосованою до потреб споживачів;
- г) слабка орієнтація на проблеми всієї організації.

28. Департаменталізація за процесами – це:

- а) види діяльності, організовані залежно від періоду часу;
- б) види діяльності на основі різних процесів, необхідних для виробництва кінцевої продукції;
- в) процес операцій різних видів діяльності і ресурсів;
- г) процес розподілу по групах видів діяльності і ресурсів залежно від типів продукції, які компанія продає.

29. Переваги департаменталізації за продуктом:

- а) підходить для стабільних ситуацій;
- б) продукція стає центральним елементом, біля якого координуються усі задачі підприємства;
- в) робить організацію більш пристосованою до особливих потреб споживачів;
- г) контроль і узгодженість затрудняється.

30. Що є джерелом перешкоди делегуванню повноважень?

- а) менеджери;
- б) підлеглі;
- в) показники організації;
- г) все вищеперераховане.

31. Делегування повноважень на нижчі рівні управління – це:

- а) децентралізація;
- б) централізація;
- в) спеціалізація;
- г) координація.

32. Перевагами централізації є:

- а) рішення приймають швидко;
- б) усувається дублювання робіт;
- в) менеджери схильні до ініціативи;
- г) не потрібно розробляти детальні плани.

33. Недоліками децентралізації є:

- а) рішення приймає особа, яка погано ознайомена з конкретною ситуацією;
- б) дві лінії комунікацій;
- в) особи, які приймають рішення, рідко спілкуються з виконавцями;
- г) рішення можуть прийматися на основі неповної інформації.

34. В чому полягає головна мета координації?

- а) підрозділи організації та робочої групи взаємозалежні між собою через інформацію і ресурси для проведення відповідної діяльності;
- б) підрозділи можуть приймати рішення самостійно без будь-якої участі менеджера;
- в) підрозділи організації та робочі групи не залежать один від одного і працюють самостійно;
- г) підрозділи використовують ієрархію, призначають для керування одного менеджера.

35. Яке з наведених функціональних завдань не може бути делеговано?

- а) приймання на роботу працівника;
- б) укладання комерційної угоди;
- в) приймання відвідувачів;
- г) підготовка звіту в статуправління.

36. На якому етапі встановлюється норма співвідношення між централізацією та децентралізацією менеджменту?

- а) при формуванні організаційної структури управління;
- б) при визначенні місії підприємства;
- в) при доборі працівників;
- г) при виборі виду діяльності підприємства.

37. Яке з наведених функціональних завдань не рекомендовано до делегування?

- а) визначення обсягу заохочення працівників;
- б) зустріч з представниками держпожежнагляду;
- в) написання претензійного листа;
- г) участь у презентації фірми-партнера.

38. Що слід розуміти під організаційною структурою управління?

- а) сукупність ланок управління організацією;
- б) склад підрозділів управління підприємством;
- в) впорядкованість потоків виробничих ресурсів, які використовуються для виготовлення продукції;
- г) сукупність і впорядкованість взаємопов'язаних управлінських ланок, які забезпечують здійснення і виконання функцій організації.

39. Норма керованості – це:

- а) допустима кількість відділів, які підпорядковані одному робітнику;
- б) допустима кількість виконавців, які підпорядковані одному робітнику;
- в) допустима кількість керівників в організації;
- г) допустима кількість структурних підрозділів в організації.

40. Структури, які характеризуються ієрархією влади в компанії, мають централізоване прийняття рішень, називаються:

- а) механістичними;
- б) адаптивними;
- в) фіктивними;
- г) прозорими.

41. Структури, які мають розмиті межі управління, невелику кількість рівнів управління, децентралізацію, називаються:

- а) механістичними;
- б) адаптивними;
- в) фіктивними;
- г) прозорими.

42. Де переважно застосовується лінійна структура управління?

- а) в управлінні корпораціями;
- б) в управлінні акціонерними товариствами;
- в) в управлінні малими підприємствами;
- г) в управлінні холдингами.

43. Що створює структуру управління організацією?

- а) сукупність лінійних органів управління;
- б) сукупність функціональних служб;
- в) сукупність лінійних і функціональних служб;
- г) сукупність виробничих підрозділів.

44. Яка організаційна структура є простою, економічною, з оперативним прийняттям та реалізацією управлінських рішень?

- а) лінійна;
- б) лінійно-штабна;
- в) лінійно-функціональна;
- г) функціональна.

45. Де переважно застосовують лінійно-функціональні служби управління?

- а) в управлінні великими організаціями;
- б) в управлінні малими організаціями;
- в) в управлінні великими і малими організаціями;
- г) в управлінні середніми організаціями.

46. В яких випадках доцільно застосовувати дивізіональну організаційну структуру?

- а) коли зменшуються обсяги виробництва продукції;
- б) коли підприємство займається науково-дослідною діяльністю;
- в) коли відбувається зростання підприємства та диверсифікація виробництва;
- г) коли підприємство займається реалізацією продукції на одній території.

47. Де переважно застосовують матричні організаційні структури?

- а) в управлінні багатофункціональними організаціями з нетривалим життєвим циклом продукції;
- б) в управлінні малими організаціями;
- в) в управлінні великими організаціями;
- г) в управлінні середніми за розмірами організаціями.

48. Яка основна перевага при застосуванні матричної організаційної структури?

- а) орієнтованість на удосконалення інформаційних зв'язків між ланками управління;
- б) орієнтованість на розробку інновацій;
- в) гнучкість та орієнтованість на нововведення;
- г) орієнтованість на задоволення потреб споживачів.

49. Яку організаційну структуру доцільно застосовувати підприємству, яке має багато регіональних відділень?

- а) лінійно-функціональну;
- б) функціональну;
- в) дивізіональну;
- г) матричну.

50. Яку організаційну структуру доцільно застосовувати, якщо на підприємстві існує велика кількість спеціалізованих робіт?

- а) лінійну;
- б) функціональну;
- в) лінійно-функціональну;
- г) матричну.

52. Який основний недолік застосування дивізіональної організаційної структури?

- а) дублювання функцій управління на рівні підрозділів;
- б) існує внутрішньофірмова конкуренція;
- в) існує тісний взаємозв'язок виробництва зі службовцями;
- г) відсутнє втручання в оперативну діяльність виробничих підрозділів.

52. В яких організаціях доцільно застосовувати конгломератну структуру?

- а) виробництво мобільних телефонів;
- б) кондитерська фабрика;
- в) хлібозавод;
- г) університет.

53. Що слід розуміти під місією організації?

- а) чітко виражену причину існування, основне завдання;
- б) основні принципи існування;
- в) основні функції організації;
- г) основний напрямок діяльності.

54. Визначення місії підприємства та основних стратегічних орієнтирів відбувається на:

- а) початковому етапі створення підприємства;
- б) підготовчому етапі створення підприємства;
- в) організаційному етапі створення підприємства;
- г) реєстраційному етапі створення підприємства.

55. Якою є ключова відмінність стратегії від плану діяльності підприємства?

- а) стратегія передує розробці плану;
- б) план не відповідає цілі та завданням підприємства;
- в) стратегія розробляється в умовах невизначеності зовнішнього оточення;
- г) стратегія розробляється після узгодження з планом.

56. Узагальнена модель вирішення проблем розвитку та функціонування підприємства, що забезпечує збалансованість його діяльності та головні параметри розвитку, це:

- а) підприємницька стратегія;
- б) організаційна стратегія;
- в) стратегія обмеженого зростання;
- г) стратегія прискореного зростання.

57. Визначте правильну послідовність алгоритму розробки стратегічного проекту:

- а) орієнтир – стратегія – стратегічний проект;
- б) місія – ціль – стратегія;
- в) місія – завдання – стратегія;
- г) орієнтир – місія – стратегія.

58. Стратегічно орієнтована організація – це:

- а) організація, в якій розробляються стратегічні плани для боротьби з конкурентами;
- б) організація, в якій застосовується система стратегічного планування і поточна діяльність направлена на реалізацію поставлених стратегічних цілей;
- в) організація, яка займається стратегічним, тактичним і оперативним плануванням;
- г) організація, яка здійснює свою діяльність відповідно до зовнішнього оточення.

59. Які вимоги повинні задовольняти цілі організації?

- а) конкретність і орієнтація у часі;
- б) досяжність і орієнтація у часі;
- в) досяжність;
- г) досяжність, конкретність і орієнтація у часі.

60. Яким організаціям характерний революційний розвиток?

- а) які постійно впроваджують організаційні зміни, намагаючись бути найкращими;
- б) які розвиваються відповідно до потреб ринку;
- в) які здійснюють свою діяльність відповідно до економічної і політичної ситуації в країні;

г) які намагаються здійснювати свою діяльність відповідно до чинного законодавства.

61. За рівнем управління стратегії поділяються на:

- а) зростання, обмеженого зростання, скорочення;
- б) корпоративні, ділові, функціональні;
- в) товарні, ринкові;
- г) лідера, послідовника, новачка.

62. Стратегія фахівця використовується:

- а) коли організація займає домінуючі позиції на ринку;
- б) коли організація веде жорстку боротьбу з лідером;
- в) коли організація утримує невелику частку ринку і адаптується до основних конкурентів;
- г) коли організація вибирає свою нішу на ринку і є малопривабливою для конкурентів.

63. Стратегія підприємства, при якій поліпшується технологічний процес виробництва товару, використовується дешевша сировина, називається:

- а) стратегією підвищення організаційно-технічного рівня виробництва;
- б) стратегією ресурсозбереження в межах фірми;
- в) маркетинговою стратегією;
- г) стратегією ціноутворення.

64. Яка стратегія охоплює всі сфери діяльності підприємства та окреслює загальний напрям його розвитку?

- а) корпоративна;
- б) ділова;
- в) організаційна;
- г) функціональна.

65. Яка з перерахованих нижче стратегій направлена на досягнення довготривалих переваг на ринку та зосереджена в одній сфері бізнесу?

- а) корпоративна;
- б) ділова;
- в) організаційна;
- г) функціональна.

66. Яку стратегію розвитку доцільно вибрати підприємству, що випускає продукцію з тривалим життєвим циклом і суттєво не залежить від зовнішнього середовища?

- а) без змін;
- б) внутрішнього зростання;
- в) зовнішнього зростання;
- г) вилучення вкладень.

67. Коли доцільно впроваджувати стратегію внутрішнього зростання «розробка товару»?

- а) коли організація має надмірні виробничі потужності;
- б) коли фірма починає нову діяльність;

- в) коли організація має необхідний капітал і трудові ресурси;
- г) усе вищепераховане.

68. Зовнішня стратегія зростання – концентрична диверсифікація – пов'язана із:

- а) пошуком додаткових можливостей для виробництва нових видів продуктів або послуг через технологію або маркетинг;
- б) зростанням фірми за рахунок придбання або збільшення контролю над постачальниками;
- в) злиттям з основним конкурентом або з будь-якою іншою компанією, які мають однакові ринкові цінності;
- г) розширенням за рахунок виробництва технологічно не пов'язаного з існуючими товарами на ринку.

69. Коли доцільно застосовувати пряму інтеграцію?

- а) коли організація має як капітал, так і трудові ресурси, необхідні, щоб справитися з новим типом діяльності із постачання собі своєї власної сировини;
- б) коли наявні постачальники організації виключно дорогі або ненадійні, або не відповідають потребам фірми в комплектуючих деталях або сировині;
- в) коли у організації є і капітал, і трудові ресурси, необхідні, щоб справитися з новою діяльністю із розподілу її власних товарів;
- г) коли організація конкурує у галузі виробництва, яка швидко зростає; тоді диверсифікація (перехід) в галузі із спадом виробництва менш вигідна.

70. Стратегію «вилучення вкладень» доцільно застосовувати:

- а) для неперспективного бізнесу, скорочуючи витрати на закупівлю, на роботу силу і отримання максимального доходу від продажу існуючих продуктів;
- б) коли необхідно отримати кошти для розвитку більш перспективних напрямків бізнесу за рахунок продажу частини підприємства;
- в) коли необхідно зменшити виробничі витрати, підвищити продуктивність тощо;
- г) коли підприємство не в змозі самостійно займатися підприємницькою діяльністю.

71. Конкретні оперативні короткострокові дії, які направлені на впровадження в життя перспективних напрямів дій, являють собою:

- а) тактику;
- б) політику;
- в) процедури;
- г) правила.

72. Визначте типові альтернативні стратегії зростання:

- а) диверсифікація, інтеграція, фокусування;
- б) інтенсивне зростання, обмежене зростання, скорочення;
- в) концентрація, обмежене зростання, зрілість;
- г) прискорене зростання, уповільнене зростання.

73. Коли виникає криза лідерства?

- а) на початку становлення організації, коли підприємець втілює свої ідеї в життя і змушує усіх оточуючих повірити в них;

б) коли на підприємстві існує жорстка централізація влади, будується організаційна структура;

в) коли здійснюється перебудова системи управління і децентралізація функцій;

г) коли відбувається зміна системи координації структурних підрозділів.

74. Успішне подолання кризи автономії пов'язане із:

а) структурною перебудовою та децентралізацією функцій;

б) змінами в системі координації функціональних підрозділів;

в) втратою контролю над організацією;

г) об'єднанням команди на основі спільності інтересів.

75. Криза, коли система управління в організації стає джерелом суперечностей, суть яких в різному розумінні необхідної і достатньої свободи різних рівнів управління:

а) контролю;

б) автономії;

в) лідерства;

г) меж.

76. Відповідно до моделі організаційного розвитку за Грейнером не є стадією організаційного розвитку:

а) криза лідерства;

б) криза меж;

в) криза недовіри;

г) криза автономії.

77. Успішне подолання кризи контролю пов'язане із:

а) структурною перебудовою та децентралізацією функцій;

б) змінами в системі координації функціональних підрозділів;

в) втратою контролю над організацією;

г) об'єднанням команди на основі спільності інтересів.

78. Етап життєвого циклу організації, на якому формується мета діяльності, ставляться задачі та здійснюється пошук інвесторів, називається:

а) зародженням;

б) створенням;

в) зростанням;

г) зрілості.

79. На етапі зростання відбувається:

а) формування місії організації, комунікаційних зв'язків;

б) делегування повноважень, розширення ринків збуту;

в) формалізація управління, максимізація прибутку;

г) збереження оптимальних результатів роботи підприємства.

80. На якому етапі життєвого циклу організації існує стабільна децентралізована організаційна структура та здійснюється розробка і прийняття виважених управлінських рішень?

а) створення;

- б) зростання;
- в) зрілості;
- г) спаду.

81. На якому етапі життєвого циклу зростання організації здійснюється несистематично, ривками, налагоджується планування, розробка бюджетів?

- а) народження;
- б) дитинства;
- в) отрочтва;
- г) ранньвілі ості.

82. Розширення сфери планування, впливу, поширення чого-небудь за початкові межі характерне для етапу життєвого циклу:

- а) ранньої зрілості;
- б) розквіту сил;
- в) повної зрілості;
- г) старіння.

83. Збалансований розвиток, регулювання нового виду продукції, технології характерні етапу життєвого циклу:

- а) рання зрілість;
- б) розквіт сил;
- в) повна зрілість;
- г) старіння.

84. Якому етапу організаційного розвитку характерні неформальні відносини, рівноправність, ідеологічне мислення?

- а) «тусовка»;
- б) «механізація»;
- в) «внутрішнє підприємство»;
- г) «управління якістю».

85. Етапу організаційного розвитку «Управління якістю» характерно:

- а) широке делегування повноважень, децентралізація влади;
- б) поглиблення розподілу праці та написання докладних посадових інструкцій;
- в) захоплення стратегічних пріоритетів на ринку через створення власних стандартів якості;
- г) непрофесійне дружнє або партнерське управління.

86. На етапі життєвого циклу організації зародження основна мета:

- а) виживання на ринку;
- б) короткостроковий прибуток та прискорене зростання;
- в) забезпечення оновлення всіх функцій підприємства;
- г) забезпечення стабільності та збереження досягнутих результатів.

87. На якій стадії життєвого циклу головною метою є систематичне, збалансоване зростання та формування індивідуального іміджу?

- а) зародження;
- б) прискорення зростання;

- в) уповільнення зростання;
- г) зрілість.

88. Що є поясненням існування концепції життєвого циклу організації?

- а) існування різних форм власності;
- б) неможливість існування підприємств на ринку тільки в одному статусі;
- в) існування різновидів організаційно-правових форм підприємства;
- г) існування різних рівнів управління.

89. Які виділяють основні етапи життєвого циклу організації?

- а) зародження, зрілість, занепад, старіння;
- б) прискорення зростання, уповільнення зростання, занепад, зрілість, старіння;
- в) зародження, прискорення зростання, уповільнення зростання, зрілість, занепад;
- г) зародження, занепад.

90. Які бувають організаційні зміни?

- а) довгострокові і поточні;
- б) часткові і радикальні;
- в) часткові і загальні;
- г) радикальні і нерадикальні.

91. До особистих бар'єрів протидії змінам відноситься:

- а) взаємозалежність підсистем;
- б) інертність складних організаційних структур;
- в) страх перед невідомим;
- г) минулий негативний досвід, пов'язаний з проектами змін.

92. Що не відноситься до етапів управління змінами?

- а) підготовка стратегії і тактики змін;
- б) підготовка до змін;
- в) здійснення змін;
- г) закріплення змін.

93. Етап закріплення змін включає:

- а) оцінення незадоволеності;
- б) оцінення зовнішнього середовища;
- в) планування дій;
- г) оцінення досягнутого результату.

94. Етап підготовки до змін включає:

- а) аналіз зовнішнього середовища та поля сил;
- б) внесення коректив до програми змін;
- в) оцінення досягнутого результату;
- г) аналіз факторів досягнень.

95. Не є основними властивостями опору персоналу при впровадженні організаційних змін:

- а) ситуативність або іронічність;
- б) гнучкість або жорсткість;

- в) активність і пасивність;
- г) короткостроковість і довгостроковість.

96. Що відноситься до форм опору персоналу при проведенні організаційних змін?

- а) демонстрація компетентності;
- б) скептицизм;
- в) консерватизм;
- г) оптимізм.

97. Що є бар'єром для проведення змін на рівні організації?

- а) загроза авторитету, статусу, автономії;
- б) потреба в гарантіях, особливо коли під загрозою власне робоче місце;
- в) страх перед невідомим;
- г) минулий негативний досвід, пов'язаний з проектами змін.

98. При якій формі опору змін працівники не протистоять змінам відкрито, але і не зацікавлені в успішності проведення організаційних змін, що негативно відображається на діяльності підприємства?

- а) заперечення;
- б) індиферентність;
- в) демонстрація некомпетентності;
- г) скептицизм.

99. Під ефектом розуміють:

- а) результат реалізації заходів, спрямованих на підвищення ефективності виробництва за рахунок економії всіх виробничих ресурсів;
- б) результат реалізації заходів, спрямованих на підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок економії всіх виробничих та трудових ресурсів;
- в) результат реалізації заходів, спрямованих на підвищення економічних і соціальних показників роботи підприємства за рахунок економії всіх ресурсів;
- г) усі відповіді правильні.

100. Проведення комплексного оцінювання кінцевих результатів використання усіх ресурсів підприємства необхідно для визначення:

- а) економічного ефекту;
- б) ефективності підприємства;
- в) фінансового стану підприємства;
- г) загального ефекту від використання ресурсів і витрат.

101. Напрямок оцінювання ефективності підприємства з метою визначення його привабливості як потенційного об'єкта інвестування потребує визначення:

- а) конкурентоздатності, гнучкості, динамічності підприємства;
- б) витрат на управління і виробництво порівняно з їх величиною у конкурентів;
- в) чи не шкідливе підприємство до навколишнього середовища та людини;
- г) культури обслуговування.

102. Ефективність, яка характеризує окремі стадії виробництва, розподіл, обмін та споживання є:

- а) загальною;
- б) локальною;
- в) частковою;
- г) жодної правильної відповіді.

103. Ефективність, яка характеризує використання в процесі виробництва певних ресурсів, називається:

- а) загальною;
- б) локальною;
- в) частковою;
- г) змішаною.

104. Яку ефективність визначають, виходячи з інтересів, мети і завдань народного господарства?

- а) госпрозрахункову;
- б) народногосподарську;
- в) регіональну;
- г) міжгалузеву.

105. Що відображає госпрозрахункова ефективність?

- а) результати діяльності та витрати підприємств, які працюють в одній галузі;
- б) результати діяльності та витрати підприємств, які випускають однаковий вид продукції;
- в) результати діяльності та витрати окремого підприємства;
- г) результати діяльності та витрати підприємств, в яких є одна мета та інтереси відповідно до завдань народного господарства.

106. Яка економічна ефективність визначається по підприємству в цілому та характеризує загальний ефект (віддачу) від використання ресурсів і витрат?

- а) абсолютна;
- б) порівняльна;
- в) концентрована;
- г) згрупована.

107. В чому полягає соціально-економічна ефективність?

- а) відобразити кінцеві результати фінансової діяльності підприємства;
- б) покращити умови праці, безпеку життєдіяльності робітників, скоротити тривалість робочого тижня;
- в) при заданих параметрах соціального середовища досягти максимального економічного ефекту;
- г) при обмежених фінансових ресурсах досягти економічного ефекту діяльності підприємства.

108. Яка ефективність полягає у скороченні тривалості робочого тижня, збільшенні кількості нових робочих місць, поліпшенні умов праці тощо?

- а) економічна;
- б) соціальна;
- в) соціально-економічна;
- г) психологічна.

109. Яка ефективність використовується для оцінювання роботи структурних підрозділів?

- а) реальна;
- б) розрахункова;
- в) умовна;
- г) змішана.

110. Яка ефективність визначається зіставленням фактичного рівня результатів та витрат за даними бухгалтерського обліку та звітності?

- а) реальна;
- б) розрахункова;
- в) умовна;
- г) змішана.

111. До загальних показників оцінення економічної ефективності менеджменту відносять:

- а) прибуток, собівартість, обсяг виготовленої продукції;
- б) середній обсяг реалізації продукції, ротацію персоналу;
- в) частки збільшення виробництва продукції, прибуток, приріст обігових коштів відносно приросту товарної продукції;
- г) собівартість продукції, темпи росту продуктивності праці, матеріальні витрати на одну гривню продукції.

112. До часткових показників оцінення економічної ефективності менеджменту відносять:

- а) виробництво продукції на одну гривню витрат, матеріальні витрати на одну гривню товарної продукції;
- б) фондвіддачу, ротацію персоналу, співвідношення періодів обороту дебіторської та кредиторської заборгованостей;
- в) відносну економію основних виробничих фондів, економію чисельності працівників;
- г) собівартість одиниці продукції, термін відшкодування капітальних вкладень.

113. Які підходи використовують для визначення ефективності управління?

- а) розраховують синтетичні показники ефективності управління;
- б) фактичні дані порівнюють з нормативними, плановими або з показниками за попередні роки;
- в) застосовують якісне оцінювання ефективності за допомогою експертів;
- г) усі вищеперераховані.

114. Що обумовлює об'єктивність та обов'язковість комплексного всебічного оцінювання ефективності управління підприємством?

а) велика розбіжність між встановленими та отриманими результатами;

б) різноманітність ролей та функцій підприємства;

в) розміри та види діяльності підприємства;

г) кількість структурних підрозділів підприємства.

115. Закінчіть наведений перелік критеріїв ефективності менеджменту організації – «дієвість, економічність, якість, інноваційність, прибутковість...»:

а) якість трудового життя, оперативність;

б) динамічність, стратегічність;

в) якість трудового життя, продуктивність;

г) продуктивність, надійність.

116. Який з критеріїв ефективності менеджменту організації може бути охарактеризований як ступінь використання підприємством наявних ресурсних можливостей?

а) дієвість;

б) якість;

в) продуктивність;

г) економічність.

117. Який з критеріїв ефективності менеджменту організації може бути охарактеризований як ступінь досягнення підприємством поставлених цілей?

а) дієвість;

б) економічність;

в) інноваційність;

г) якість.

118. Який з показників дозволяє оцінювати впливовість змін у складі персоналу підприємства на продуктивність праці?

а) продуктивність праці із вироблення (реалізації) одиниці продукції;

б) продуктивність праці у порівняльних цінах на одиницю виробничого персоналу;

в) коефіцієнт трудомісткості;

г) продуктивність праці в порівняльних цінах на один людино-день.

4 ПИТАННЯ ДО ІСПИТУ З ДИСЦИПЛІНИ «МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЙ ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»

1. Дайте означення організація.
2. Розкрийте основні відмінності формальної і неформальної організації.
3. Наведіть класифікацію організацій України у вигляді підприємств за різними ознаками.
4. Дайте порівняльну характеристику різних організаційно-правових форм підприємницької діяльності.
5. Охарактеризуйте різні форми об'єднаних підприємств (асоціації, корпорації, консорціуми, концерни).
6. Визначте основні характеристики організації як об'єкта управління.
7. Дайте характеристику внутрішніх складових організації.
8. Яких правил та підходів дотримуються при встановленні цілей організації?
9. Як взаємодіють між собою організаційна структура та технологія організації?
10. Назвіть та охарактеризуйте фактори прямого та непрямого впливу зовнішнього середовища організації.
11. Які чинники сприяють створенню власної справи?
12. Кому забороняється займатися підприємницькою діяльністю?
13. Що необхідно для чіткого формування бізнес-ідеї та визначення виду діяльності?
14. В яких випадках створюється підприємство?
15. Наведіть та дайте характеристику етапів створення та реєстрації підприємства.
16. Які документи необхідні для державної реєстрації підприємства ?
17. Охарактеризуйте зміст статуту підприємства.
18. Чим відрізняється засновницький договір від статуту підприємства?
19. Що в собі містить додаткова документація на підприємствах різної форми власності?
20. Наведіть особливості формування статутного фонду державного, індивідуального і колективного підприємств.
21. В яких випадках відбувається реорганізація підприємства?
22. В яких випадках відбувається ліквідація підприємства?
23. Наведіть основні сигнали підприємства про банкрутство.
24. Опишіть роботу ліквідаційної комісії.
25. Як Ви розумієте «розподіл праці» як основу організаційних відносин? Вкажіть фактори, які відображають переваги спеціалізації.
26. До чого призводить надмірна спеціалізація? Вкажіть методи та практичні поради західного менеджменту усунення її недоліків.
27. Поясніть, що таке глибина та розмах діяльності.
28. Що таке «департаменталізація»? Які види департаменталізації Ви знаєте? Яка департаменталізація є, як правило, базовою (початковою) в розвитку підприємства?

29. Розкрийте суть «функціональної департаменталізації». Вкажіть її недоліки та переваги.
30. Розкрийте суть «департаменталізації за продуктом». Вкажіть її недоліки та переваги.
31. Розкрийте суть «департаменталізації за споживачами». В яких умовах бізнесу її доцільно застосовувати?
32. Що таке «департаменталізація за територією, за часом, за процесами, за кількістю людей»? Наведіть приклади реалізації вказаних видів департаменталізації.
33. Що таке делегування повноважень і які існують основні джерела перешкод при їх здійснюванні?
34. Поясніть поняття «централізація і децентралізація» організації та наведіть їхні переваги та недоліки.
35. Що таке координація?
36. Наведіть основні принципи побудови організаційної структури.
37. Які Ви знаєте фази організаційного процесу та які функції виконуються на кожній фазі?
38. Як здійснюється формування підрозділів організаційної структури?
39. Охарактеризуйте механістичні організаційні структури.
40. Дайте характеристику органічних організаційних структур.
41. Порівняйте лінійну, функціональну та лінійно-функціональну організаційну структуру. Наведіть їх переваги та недоліки.
42. Лінійно-штабна організаційна структура, її переваги та недоліки. Де вона застосовується?
43. Дайте характеристику дивізійної організаційної структури.
44. Охарактеризуйте матричну організаційну структуру.
45. Дайте характеристику конгломератного типу організаційної структури.
46. Поясніть формування місії і цілей організації.
47. Охарактеризуйте етапи стратегічного планування.
48. Поясніть методику SWOT-аналізу.
49. Які ви знаєте плани впровадження стратегії?
50. Розкрийте суть та необхідність стратегічного управління в організації.
51. Наведіть переваги стратегічно орієнтованих організацій.
52. Поясніть різницю між еволюційним і революційним розвитком організації.
53. Наведіть загальну класифікацію стратегій організацій.
54. Які конкурентні стратегії виділяє Ф. Котлер? Поясніть їх.
55. Наведіть класифікацію стратегій підприємства за Р. Фатхутдіновим.
56. Дайте характеристику базових конкурентних стратегій підприємства.
57. Охарактеризуйте стратегію розвитку організації «залишити все без змін».
58. Охарактеризуйте стратегію розвитку організації «внутрішнього зростання». Яких стратегій може дотримуватись організація, яка орієнтована на внутрішнє зростання?

59. Охарактеризуйте стратегію розвитку «зовнішнього зростання організації» та поясніть її стратегії.
60. Охарактеризуйте стратегію розвитку «вилучення вкладень».
61. В чому полягає суть моделі розвитку організації Л. Грейнера? Зобразіть цю модель.
62. Які кризи характерні для організації в ході її розвитку за висновками Л. Грейнера? Назвіть ці кризи в логічній послідовності.
63. Поясніть основні етапи життєвого циклу організації. Зобразіть графічно.
64. Наведіть стадії життєвого циклу організації, які відповідають розвитку людини та поясніть їх.
65. Розкрийте життєвий цикл організації з соціокультурної точки зору.
66. Які особливості системи менеджменту на різних стадіях життєвого циклу Ви знаєте?
67. Які зміни в організації є ефективнішими – локальні чи системні? Поясніть, чому? Назвіть відомі Вам концепції системних змін в організації.
68. Розкрийте особливості маркетингового управління як концепції системних змін на підприємстві. Розкрийте послідовність процесу планування маркетингу. Для яких типів стратегій і стилів керівництва придатна концепція маркетингового управління?
69. В чому полягає суть концепції «нارощування потенціалу» як концепції системних змін на підприємстві? Назвіть основні чинники потенціалу підприємства та охарактеризуйте окремі складові цих чинників.
70. Назвіть фази циклічного процесу організаційних змін. Що здійснюється на кожному етапі (дії менеджерів)?
71. Назвіть та розтлумачте основні принципи проведення організаційних змін. Як правильно сформулювати ефективну команду реформаторів?
72. Як часто, на Вашу думку, має місце безконфліктне впровадження організаційних змін? Визначте особистісні та організаційні бар'єри здійснення змін. Назвіть основні причини, через які топ-менеджерам не вдається провести організаційну перебудову.
73. На якому етапі управління організаційними змінами необхідно враховувати можливу реакцію персоналу на зміни? Вкажіть доцільну послідовність етапів організаційних змін в компанії.
74. Які Ви знаєте види та форми (способи прояву) опору організаційним змінам. Охарактеризуйте їх. Сформулюйте основні принципи подолання опору персоналу організаційним змінам.
75. Як Ви розумієте поняття ефект і ефективність підприємства?
76. Наведіть напрямки, за якими визначається ефективність підприємства.
77. Наведіть класифікацію ефективності підприємства за сферою застосування, за рівнем виробництва, за призначенням і методами розрахунку, за наслідками отриманих результатів.
78. Наведіть класифікацію ефективності підприємства за характером здійснюваних витрат, за рівнем об'єкта дослідження, за умовами оцінювання, за

метою визначення, за типом процесу.

79. За якими загальними та частковими показниками здійснюють оцінювання економічної ефективності менеджменту?

80. Якими показниками характеризується економічна і соціальна ефективність підприємства?

81. Які існують підходи до визначення ефективності управління?

82. Наведіть трудові, вартісні, інформаційні, технічні показники, які характеризують ефективність роботи системи управління.

83. Охарактеризуйте фактори, які приводять до зростання ефективності діяльності підприємства.

ПЕРЕЛІК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ З ДИСЦИПЛІНИ «МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЙ ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»

1. Adizes I. Corporate Lifecycles: How and Why Corporations Grow and Die and What to Do about it. Englewood Cliffs., N.J.: Prentice Hall, 1989.
2. Вачугов Д. Апполон, казарма, клуб: види и функции организационной культуры // Менеджер і менеджмент. – № 2. – 2008. – С. 24–30.
3. Вачугов Д. Д. Аполлон, казарма, клуб: види и функции организационной культуры [Електронний ресурс] / Дмитрий Дмитриевич Вачугов. – Режим доступу: http://www.elitarium.ru/2007/12/12/vidy_funkcii_organizacii_organizacii_kultury.html
4. Веснин В. Р. Менеджмент : учебник. / Веснин В. Р. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 504 с.
5. Виноградський М. Д. Менеджмент в організації : навч. посіб. для студ. екон. спец. вузів / Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. – К. : «КОНДОР», 2002. – 654 с.
6. Виханский О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Экономист, 2006. – 670 с.
7. Воронина Э. М. Менеджмент предприятия и организации / Московский международный институт эконометрии, информатики, финансов и права. / Воронина Э. М. – М., 2003. – 181 с.
8. Герасимчук В. Г. Стратегічне управління підприємством. Графічне моделювання: навч. посібник. / Герасимчук В. Г. – К. : КНЕУ, 2000. – 360 с.
9. Гибсон Дж. Л. Организации: поведение, структуры, процессы / Дж. Л. Гибсон, Д. М. Иванцевич, Д. Х. Донелли: пер. с англ. – 8-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 662 с.
10. Городяненко В. Г. Соціологія. Підручник. / Городяненко В. Г. – К. : Видавничий центр «Академія», 2003
11. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р., № 436-IV. // Офіційний вісник України. 2003. – № 11. – 462 с.
12. Громовик Б. П. SWOT-анализ деятельности оптовой фармацевтической фирмы / Громовик Б. П., Гасюк А. Д., Ярмо Н. Б. // Провизор. – 2000. – № 15. – С. 23–24.
13. Давиденко Н. М. Особливості формування корпоративної культури на підприємствах АПК України / Н. М. Давиденко // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону: наук. збірник. – Івано-Франківськ: Вид-во Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2011. – Вип. 7. – Т. 1. – С. 161–165.
14. Засоби діагностики якості вищої освіти. Система базових тестових завдань з нормативних дисциплін освітньо-професійної програми підготовки фахівця. Рівня спеціаліст (магістр). Напряму підготовки 0502 – «Менеджмент». – Галузевий стандарт вищої освіти, Київ 2004. – 156 с.
15. Зуб А. Т. Стратегии роста: Quo Vadis [Електронний ресурс] // Режим

доступу: http://www.elitarium.ru/2008/06/17/strategii_rosta.html (17 июня 2008)

16. Кіндрацька Г. І. Стратегічний менеджмент: навч. посіб. / Кіндрацька Г. І. – К. : Знання, 2006. – 366 с.
17. Козловський В. О. Підприємницька діяльність. Практикум. Частина 1. / Козловський В. О. – Вінниця : ВНТУ, 2006. – 175 с.
18. Козловський В. О. Інноваційний менеджмент. Навчальний посібник. / Козловський В. О. – Вінниця : ВНТУ, 2007. – 210с.
19. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. / Колот А. М. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
20. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навчальний посібник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : «Кондор», 2003. – 296 с.
21. Кузьмин О. Є. Теоретичні і практичні засади менеджменту: навчальний посібник / О. Є. Кузьмин, О. Г. Мельник. – 2-е вид. доп. і перероб. – Львів: Національний університет «Львівська політехніка» (Інформаційно-видавничий центр «ІНТЕЛЕКТ+» Інститут післядипломної освіти), «Інтелект-Захід», 2003. – 352 с.
22. Менеджмент організацій: підручник / За заг. ред. Л. І. Федулової. – К. : Либідь, 2003. – 448 с.
23. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / [В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.]; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.
24. Мескон М. Х. Основы менеджмента / Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф.: Пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – 702с.
25. Мильнер Б. З. Теория организаций. / Мильнер Б. З. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 336 с.
26. Назарова Г. В. Корпоративне управління: навчальний посібник: / Назарова Г. В. – Х. : Еспада, 2003. – 531 с.
27. Новіков Б. В. Основы административного менеджмента: навч. посіб. / Новіков Б. В., Сініок Г. Ф., Круш П. В. – К. : Центр навчальної літератури", 2004. – 560 с.
28. Немцов В. Д. Менеджмент організацій: навч. посібник / Немцов В. Д., Довгань Л. Є., Сініок Г. Ф. – К. : ТОВ «УВПК «Екс об», 2002. – 392 с.
29. Несен Л. М. Методичні вказівки до виконання курсової роботи з дисципліни «Менеджмент організацій» для студентів спеціальності «Менеджмент організацій» / Несен Л. М., Ратушняк О. Г., Причепка І. В. – Вінниця : ВНТУ, 2010. – 49 с.
30. Опорний конспект лекцій з дисципліни „Менеджмент підприємства”. Ч.1. – К. : КДТЕУ, 1998. – 88 с.
31. Освітньо-професійні програми підготовки спеціаліста, магістра галузі знань 0306 «Менеджмент і адміністрування». – Київ, 2011. – 171с. (галузевий стандарт вищої освіти України)
32. Основы менеджмента : [учебное пособие для вузов] / А. А. Радугин, О. А. Зайцева, К. А. Радугин, Н. И. Рогачёва – М. : Центр, 1997. – 432 с.

33. Осовська Г. В. Основи менеджменту: навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів. / Осовська Г. В. – К. : «Кондор», 2003 – 556 с.
34. Осовська Г. В. Менеджмент організацій : підручник. / Г. В. Осовська, О. А. Осовський– К. : Кондор, 2009. – 680 с.
35. Пасічник Н. В. Методичні вказівки щодо виконання контрольної роботи з дисципліни «Управління ефективністю фірми» для студентів спеціальності 7.050107 «Економіка підприємства» заочної форми навчання / Н. В. Пасічник, Н. Г. Кутова. – Кривий Ріг, 2005. – 155 с.
36. Петренко С. А. Порівняльний аналіз моделей організаційних структур підприємства / С. А. Петренко // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму, 2010. – № 1 (3). Том 2. – С. 245-252
37. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Законом України № 2343 12 від 14.05.1992 (зі змінами та доповненнями).
38. Про господарські товариства: Закон України. № 1575 – XII від 19.09.1991 (зі змінами та доповненнями).
39. Про ліцензування певних видів господарської діяльності: Закон України. № 1775 – III від 01.06.2000 (зі змінами та доповненнями).
40. Пушкар Р. М. Менеджмент: теорія і практика. Підручник / Р. М. Пушкар, Н. П. Тарнавська. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Тернопіль : Карт-бланш, 2005. – 486 с.
41. Роль менеджменту в розвитку формальних організацій [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.refine.org.ua/pageid-31041.html>
42. Рудінська О. В. Менеджмент: теорія менеджменту, організаційна поведінка, корпоративний менеджмент / Рудінська О. В., Яроміч С. А., Молоткова І. О. – К. : Ельга Ніка-Центр, 2002. – 336 с.
43. Сбитнев А. Структура и мотивы формирования корпоративной культуры / А. Сбитнев // Менеджер і менеджмент. – № 9. – 2007. – С. 9–19.
44. Семенов І. Стадії розвитку організації / І. Семенов // Управління персоналом. 2001. – № 9.
45. Ситник Й. С. Менеджмент організацій. Навчальний посібник / Ситник Й. С.– Львів : «Тріада плюс», 2008. – 456 с.
46. Соболь С. М. Менеджмент: навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. / С. М. Соболь, В. М. Багацький. – К. : КНЕУ, 2002.
47. Типи організаційних структур. [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://www.djerelo.com/index.php?option=com_content&task=view&id=3460&Itemid=71
48. Філіппов М. І. Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни «Менеджмент організацій» (для спеціалістів, магістрів) / Філіппов М. І. – К. : МАУП, 2007. – 30 с.
49. Хаєт Г. Л. Корпоративна культура и ценности человека / Г. Л. Хаєт, О. А. Медведева. – Краморск : ДГМА, 2001. – 267 с.

50. Хміль Ф. І. Практикум з менеджменту організацій : навчальний посібник/ Хміль Ф. І. – Львів : «Магнолія плюс», 2004. – 333 с.
51. Шегда А. В. Менеджмент: підручник. / Шегда А. В. – К. : Знання, 2004. – 687 с.
52. Широкова Г. В. Теория жизненных циклов организаций: анализ основных моделей / Г. В. Широкова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2007. – № 2.– С. 15–21.
53. Шморгун Л. Г. Менеджмент організацій : навч. посіб. / Шморгун Л. Г. – К. : Знання, 2010. – 452 с.
54. Чернявський А. Д. Організаційне проектування : навч. посіб. / Чернявський А. Д.– К. : МАУП, 2005. – 160 с.
55. Якокка Л. Карьера менеджера: пер. с англ. / Якокка Л.– М. : Прогресс. 1991. – 384 с.

Навчальне видання

**Методичні вказівки
до самостійного вивчення дисципліни
«Менеджмент організацій за видами економічної
діяльності»**

Редактор В. Дружиніна
Коректор З. Поліщук

Укладач Ольга Георгіївна Ратушняк

Оригінал-макет підготовлено О. Ратушняк

Підписано до друку
Формат 29,7×42¹/₄. Папір офсетний.
Гарнітура Times New Roman.
Друк різнографічний Ум. друк. арк.
Наклад пр. Зам №

Вінницький національний технічний університет,
навчально-методичний відділ ВНТУ.
21021, м. Вінниця, Хмельницьке шосе, 95,
ВНТУ, к. 2201.
Тел. (0432) 59-87-36.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
серія ДК № 3516 від 01.07.2009

Віддруковано у Вінницькому національному технічному університеті
в комп'ютерному інформаційно-видавничому центрі.
21021, м. Вінниця, Хмельницьке шосе, 95,
ВНТУ, ГНК, к. 114.
Тел. (0432) 59-87-38.
publish.vntu.edu.ua; email:kivc.vntu@gmail.com
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
серія ДК № 3516 від 01.07.2009 р.