

TEST: 2418#02#Y15#01-500

Test	2418#02#Y15#01-500
Fənn	2418 - Menecment
Təsviri	[Təsviri]
Müəllif	Sevda R.
Testlərin vaxtı	80 dəqiqə
Suala vaxt	0 Saniyə
Növ	İmtahan
Maksimal faiz	500
Keçid balı	375 (75 %)
Suallardan	500
Bölmələr	42
Bölmələri qarışdırmaq	☒
Köçürməyə qadağa	☒
Ancaq irəli	☐
Son variant	☐

Bölmə: 0101

Ad	0101
Suallardan	13
Maksimal faiz	13
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Отметьте наиболее полное определение - менеджмент это: (Çəki: 1)

- ☒ самостоятельный вид профессиональной деятельности, направленный на достижение организацией поставленных целей путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов
- ☐ управление экономикой в условиях рынка
- ☐ управление людьми
- ☐ особый тип управления предпринимательской фирмой в условиях рынка
- ☐ управление с применением принципов, функций и методов экономического механизма

Sual: По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям

относят: (Şәki: 1)

- ☒ главный руководитель
 - ☐ приемник информации
 - ☐ распространитель информации
 - ☐ предприниматель
 - ☐ устраняющий нарушения
-

Sual: По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят: (Şәki: 1)

- ☒ лидер
 - ☐ приемник информации
 - ☐ распространитель информации
 - ☐ предприниматель
 - ☐ устраняющий нарушения
-

Sual: По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят: (Şәki: 1)

- ☒ связующее звено
 - ☐ приемник информации
 - ☐ распространитель информации
 - ☐ предприниматель
 - ☐ устраняющий нарушения
-

Sual: По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят: (Şәki: 1)

- ☒ приемник информации
 - ☐ главный руководитель
 - ☐ лидер
 - ☐ предприниматель
 - ☐ устраняющий нарушения
-

Sual: По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят: (Şәki: 1)

- ☒ распространитель информации
 - ☐ главный руководитель
 - ☐ лидер
 - ☐ предприниматель
 - ☐ устраняющий нарушения
-

Sual: По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят: (Şәki: 1)

- ☒ представитель
- ☐ главный руководитель
- ☐ лидер
- ☐ предприниматель
- ☐ устраняющий нарушения

Sual: По определению Минцберга к управленческим ролям, связанным с принятием решений относят: (Ќәкі: 1)

- ☒ предприниматель
 - ☐ главный руководитель
 - ☐ лидер
 - ☐ представитель
 - ☐ распространитель информации
-

Sual: По определению Минцберга к управленческим ролям, связанным с принятием решений относят: (Ќәкі: 1)

- ☒ устраняющий нарушения
 - ☐ главный руководитель
 - ☐ лидер
 - ☐ представитель
 - ☐ распространитель информации
-

Sual: По определению Минцберга к управленческим ролям, связанным с принятием решений относят: (Ќәкі: 1)

- ☒ распространитель ресурсов
 - ☐ главный руководитель
 - ☐ лидер
 - ☐ представитель
 - ☐ распространитель информации
-

Sual: По определению Минцберга к управленческим ролям, связанным с принятием решений относят: (Ќәкі: 1)

- ☒ ведущий переговоры
 - ☐ главный руководитель
 - ☐ лидер
 - ☐ представитель
 - ☐ распространитель информации
-

Sual: Определение Друкера об управлении: (Ќәкі: 1)

- ☒ это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу
 - ☐ процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того чтобы сформулировать и достичь целей организации
 - ☐ обеспечение целостности и нормального функционирования системы
 - ☐ это деятельность по упорядочению процессов, протекающих в природе, технике и обществе
 - ☐ это процесс по снижению неопределенности и приведению в нужное состояние с учетом тенденций их развития и изменения среды
-

Sual: Совокупность действий и операций, с помощью которых менеджер обеспечивает подготовку и реализацию отдельных решений это: (Ќәкі: 1)

- ☒ управленческий труд
- ☐ информация
- ☐ субъект управления
- ☐ объект управления
- ☐ средства управленческого труда

Bölmə: 0102

Ad	0102
Suallardan	13
Maksimal faiz	13
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Предметом и продуктом труда в управлении является: (Çəki: 1)

- ☒ информация
- ☐ управленческий труд
- ☐ субъект управления
- ☐ объект управления
- ☐ средства управленческого труда

Sual: Управленческие работы классифицируются по целевому назначению на: (Çəki: 1)

- ☒ предвидение, активизация, контроль
- ☐ перспективные, тактические, оперативные
- ☐ целеполагание, анализ ситуации, определение проблемы, поиск решения
- ☐ на решение внутренних или внешних проблем
- ☐ экономическая, социальная, технологическая

Sual: Управленческие работы классифицируются по временному горизонту на: (Çəki: 1)

- ☒ перспективные, тактические, оперативные
- ☐ предвидение, активизация, контроль
- ☐ целеполагание, анализ ситуации, определение проблемы, поиск решения
- ☐ на решение внутренних или внешних проблем
- ☐ экономическая, социальная, технологическая

Sual: Управленческие работы классифицируются по этапу на: (Çəki: 1)

- ☒ целеполагание, анализ ситуации, определение проблемы, поиск решения
 - ☐ предвидение, активизация, контроль
 - ☐ перспективные, тактические, оперативные
 - ☐ на решение внутренних или внешних проблем
 - ☐ экономическая, социальная, технологическая
-

Sual: Управленческие работы классифицируются по направленности на: (Ќәкі: 1)

- ☒ на решение внутренних или внешних проблем
 - ☐ предвидение, активизация, контроль
 - ☐ перспективные, тактические, оперативные
 - ☐ целеполагание, анализ ситуации, определение проблемы, поиск решения
 - ☐ экономическая, социальная, технологическая
-

Sual: Управленческие работы классифицируются по сферам на: (Ќәкі: 1)

- ☒ экономическая, социальная, технологическая
 - ☐ предвидение, активизация, контроль
 - ☐ перспективные, тактические, оперативные
 - ☐ целеполагание, анализ ситуации, определение проблемы, поиск решения
 - ☐ на решение внутренних или внешних проблем
-

Sual: Управленческие работы по организационной роли классифицируются на: (Ќәкі: 1)

- ☒ дифференцирующие и интегрирующие
 - ☐ стереотипные, выполняемые по алгоритму, творческие
 - ☐ коммуникационные, распорядительные, контрольно-оценочные, аналитико-конструктивные, информационно-технические
 - ☐ целеполагание, анализ ситуации, определение проблемы, поиск решения
 - ☐ на решение внутренних или внешних проблем
-

Sual: Управленческие работы по характеру преобразования информации классифицируются на: (Ќәкі: 1)

- ☒ стереотипные, выполняемые по алгоритму, творческие
 - ☐ дифференцирующие и интегрирующие
 - ☐ коммуникационные, распорядительные, контрольно-оценочные, аналитико-конструктивные, информационно-технические
 - ☐ целеполагание, анализ ситуации, определение проблемы, поиск решения
 - ☐ на решение внутренних или внешних проблем
-

Sual: Управленческие работы по характеру преобразования информации классифицируются на: (Ќәкі: 1)

- ☒ коммуникационные, распорядительные, контрольно-оценочные, аналитико-конструктивные, информационно-технические
 - ☐ дифференцирующие и интегрирующие
 - ☐ стереотипные, выполняемые по алгоритму, творческие
 - ☐ целеполагание, анализ ситуации, определение проблемы, поиск решения
 - ☐ на решение внутренних или внешних проблем
-

Sual: Какой из подходов к менеджменту рассматривает управление как набор взаимосвязанных действий и функций: (Ќәкі: 1)

- ☒ процессный
- ☐ системный

- ☐ ситуационный
- ☐ выделение различных научных школ
- ☐ количественный

Sual: Какой из подходов к менеджменту рассматривает управление с точки зрения подсистем, которые могут быть закрытыми и открытыми: (Çəki: 1)

- ☒ системный
- ☐ процессный
- ☐ ситуационный
- ☐ выделение различных научных школ
- ☐ количественный

Sual: Какой из подходов к менеджменту состоит в том, чтобы увязывать приемы управления и решения с конкретной ситуацией: (Çəki: 1)

- ☒ ситуационный
- ☐ процессный
- ☐ системный
- ☐ выделение различных научных школ
- ☐ количественный

Sual: Организационный уровень, находящийся непосредственно над рабочими и другими работниками (не управляющими): (Çəki: 1)

- ☒ руководители низового звена
- ☐ руководители среднего звена
- ☐ руководители высшего звена
- ☐ институциональный уровень
- ☐ управленческий уровень

Bölmə: 0103

Ad	0103
Suallardan	15
Maksimal faiz	15
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Организационный уровень, находящийся непосредственно над рабочими и другими работниками (не управляющими): (Çəki: 1)

- ☒ технический уровень
- ☐ руководители среднего звена
- ☐ руководители высшего звена
- ☐ институциональный уровень
- ☐ управленческий уровень

Sual: Организационный уровень, находящийся непосредственно над рабочими и другими работниками (не управляющими): (Ќәкі: 1)

- ☒ младшие начальники
 - ☐ руководители среднего звена
 - ☐ руководители высшего звена
 - ☐ институциональный уровень
 - ☐ управленческий уровень
-

Sual: Самый малочисленный организационный уровень: (Ќәкі: 1)

- ☒ руководители высшего звена
 - ☐ руководители среднего звена
 - ☐ руководители низового звена
 - ☐ технический уровень
 - ☐ управленческий уровень
-

Sual: Самый малочисленный организационный уровень: (Ќәкі: 1)

- ☒ институциональный уровень
 - ☐ руководители среднего звена
 - ☐ руководители низового звена
 - ☐ технический уровень
 - ☐ управленческий уровень
-

Sual: Руководители какого уровня являются буфером между руководителями высшего и низового звеньев: (Ќәкі: 1)

- ☒ руководители среднего звена
 - ☐ младшие начальники
 - ☐ руководители высшего звена
 - ☐ институциональный уровень
 - ☐ технический уровень
-

Sual: Кем впервые был введен термин предприниматель: (Ќәкі: 1)

- ☒ Ришар Кантиллон
 - ☐ Анри Файоль
 - ☐ Адам Смитт
 - ☐ Генри Форд
 - ☐ Рокфеллер
-

Sual: Какой из подходов к менеджменту имеет технико-математическое происхождение: (Ќәкі: 1)

- ☒ системный
 - ☐ процессный
 - ☐ ситуационный
 - ☐ выделение различных научных школ
 - ☐ поведенческий
-

Sual: Какой их подходов к менеджменту предполагает, что руководители должны рассматривать организацию как совокупность взаимосвязанных элементов: (Ўэки: 1)

- ☒ системный
 - ☐ процессный
 - ☐ ситуационный
 - ☐ выделение различных научных школ
 - ☐ количественный
-

Sual: Какой из подходов к менеджменту предполагает особый способ мышления по отношению к организации и управлению: (Ўэки: 1)

- ☒ системный
 - ☐ процессный
 - ☐ ситуационный
 - ☐ выделение различных научных школ
 - ☐ количественный
-

Sual: Кто и когда впервые ввел учебную дисциплину «менеджмент»: (Ўэки: 1)

- ☒ в 1881г. Дж. Вартон
 - ☐ в 1914г. Тейлор
 - ☐ в 1916г. Анри Файоль
 - ☐ в 1889г. Макс Вебер
 - ☐ в 1900г. Генри Форд
-

Sual: Не относится к видам менеджмента: (Ўэки: 1)

- ☒ оптимизационный менеджмент
 - ☐ инновационный менеджмент
 - ☐ маркетинг-менеджмент
 - ☐ персонал менеджмент
 - ☐ финансовый менеджмент
-

Sual: Не относится к видам менеджмента: (Ўэки: 1)

- ☒ рациональный менеджмент
 - ☐ инновационный менеджмент
 - ☐ маркетинг-менеджмент
 - ☐ персонал менеджмент
 - ☐ финансовый менеджмент
-

Sual: Не относится к видам менеджмента: (Ўэки: 1)

- ☒ эффективный менеджмент
 - ☐ инновационный менеджмент
 - ☐ маркетинг-менеджмент
 - ☐ персонал менеджмент
 - ☐ финансовый менеджмент
-

Sual: В каком из видов менеджмента занимаются управлением процессом сбора, обработки и анализа данных о работе организации: (Çəki: 1)

- ☒ эккаунтинг - менеджмент
 - ☐ инновационный менеджмент
 - ☐ маркетинг-менеджмент
 - ☐ персонал менеджмент
 - ☐ финансовый менеджмент
-

Sual: В каком из видов менеджмента занимаются изучением поведения фирмы на рынке: (Çəki: 1)

- ☒ маркетинг-менеджмент
 - ☐ инновационный менеджмент
 - ☐ эккаунтинг - менеджмент
 - ☐ персонал менеджмент
 - ☐ финансовый менеджмент
-

Bölmə: 0201

Ad	0201
Suallardan	17
Maksimal faiz	17
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Кто из нижеперечисленных, на практике опробовал идею социального партнерства, которая стала внедряться лишь спустя полтора столетия: (Çəki: 1)

- ☒ Оуэн
 - ☐ Бэббидж
 - ☐ Аркрайт
 - ☐ Уитни
 - ☐ Юр
-

Sual: Кто из нижеперечисленных первым сформулировал концепцию разделения физического и умственного труда: (Çəki: 1)

- ☒ Бэббидж
 - ☐ Оуэн
 - ☐ Аркрайт
 - ☐ Уитни
 - ☐ Юр
-

Sual: Кто из нижеперечисленных ввел иерархический принцип организации производства: (Çəki: 1)

- ☒ Аркрайт

- ☐ Оуэн
 - ☐ Бэббидж
 - ☐ Уитни
 - ☐ Юр
-

Sual: Кто из нижеперечисленных впервые применил стандартизацию: (Ќәкі: 1)

- ☒ Уитни
 - ☐ Оуэн
 - ☐ Бэббидж
 - ☐ Аркрайт
 - ☐ Юр
-

Sual: Кто является автором книги «Принципы научного управления», вышедшей в 1911 году? (Ќәкі: 1)

- ☒ Ф.Тейлор
 - ☐ А.Файоль
 - ☐ Э.Мэйо
 - ☐ Г.Эмерсон
 - ☐ Г.Гантт
-

Sual: Кто из нижеперечисленных своими выводами осуществил прорыв в управленческой мысли, показав, что управлять можно научно? (Ќәкі: 1)

- ☒ Ф.Тейлор
 - ☐ А.Файоль
 - ☐ Э.Мэйо
 - ☐ Г.Эмерсон
 - ☐ Г.Гантт
-

Sual: Кто из нижеперечисленных авторов видел в рабочих иррациональные существа, способные целенаправленно действовать, лишь на основе элементарных стимулов: (Ќәкі: 1)

- ☒ Ф.Тейлор
 - ☐ А.Файоль
 - ☐ Э.Мэйо
 - ☐ Г.Эмерсон
 - ☐ Г.Гантт
-

Sual: Кто из авторов выдвинул идею о социальной ответственности бизнеса и менеджмента: (Ќәкі: 1)

- ☒ Г.Гантт
 - ☐ А.Файоль
 - ☐ Ф.Гилберт
 - ☐ Г.Эмерсон
 - ☐ Ф.Тейлор
-

Sual: Кто из нижеперечисленных изобрел микрохронометр для изучения трудовых операций: (Ќәкі: 1)

- ☒ Ф.Гилберт
 - ☐ А.Файоль
 - ☐ Г.Гантт
 - ☐ Г.Эмерсон
 - ☐ Ф.Тейлор
-

Sual: Кто из авторов положил начало менеджменту персонала: (Ќәкі: 1)

- ☒ Л.Гилберт
 - ☐ А.Файоль
 - ☐ Г.Гантт
 - ☐ Г.Эмерсон
 - ☐ Ф.Тейлор
-

Sual: Кто автор книги «12 принципов эффективности»: (Ќәкі: 1)

- ☒ Г.Эмерсон
 - ☐ А.Файоль
 - ☐ Ф.Гилберт
 - ☐ Г.Гантт
 - ☐ Ф.Тейлор
-

Sual: Кем была создана первая научная школа менеджмента? (Ќәкі: 1)

- ☒ Ф.Тейлор
 - ☐ А.Файоль
 - ☐ Э.Мейо
 - ☐ М.Вебер
 - ☐ Л.Урвик
-

Sual: Кто из авторов рассматривал управление на цеховом уровне? (Ќәкі: 1)

- ☒ Ф.Тейлор
 - ☐ А.Файоль
 - ☐ Э.Мейо
 - ☐ М.Вебер
 - ☐ Л.Урвик
-

Sual: Какого автора, критикуют за упрощенное понимание работы, что приводит к монотонности и отчуждению рабочего от труда: (Ќәкі: 1)

- ☒ Ф.Тейлор
 - ☐ А.Файоль
 - ☐ Э.Мейо
 - ☐ М.Вебер
 - ☐ Л.Урвик
-

Sual: Кем из авторов игнорировалось реальное единство внутренних

организационных процессов, необходимость целостного управления ими: (Çəki: 1)

- ☒ Ф.Тейлор
 - ☐ А.Файоль
 - ☐ Э.Мейо
 - ☐ М.Вебер
 - ☐ Л.Урвик
-

Sual: Кто автор книги «Общая промышленная администрация» (1916г.)? (Çəki: 1)

- ☒ А.Файоль
 - ☐ Ф.Тейлор
 - ☐ Э.Мейо
 - ☐ М.Вебер
 - ☐ Л.Урвик
-

Sual: Кто из авторов впервые стал рассматривать организацию и процесс управления в целом? (Çəki: 1)

- ☒ А.Файоль
 - ☐ Ф.Тейлор
 - ☐ Э.Мейо
 - ☐ М.Вебер
 - ☐ Л.Урвик
-

Bölmə: 0202

Ad	0202
Suallardan	17
Maksimal faiz	17
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Кто из авторов рассматривал менеджмент как набор последовательных операций: (Çəki: 1)

- ☒ А.Файоль
 - ☐ Ф.Тейлор
 - ☐ Э.Мейо
 - ☐ М.Вебер
 - ☐ Л.Урвик
-

Sual: Кто сформулировал 14 принципов менеджмента? (Çəki: 1)

- ☒ А.Файоль
- ☐ Ф.Тейлор
- ☐ Э.Мейо
- ☐ М.Вебер
- ☐ Л.Урвик

Sual: Кто автор книги «Основы администрирования» (1946г.)? (Ўэки: 1)

- ☒ Л.Урвик
 - ☐ Ф.Тейлор
 - ☐ Э.Мейо
 - ☐ М.Вебер
 - ☐ А.Файоль
-

Sual: Кто из авторов выдвинул принцип общей цели у всех субъектов деятельности, которая является основой их кооперации? (Ўэки: 1)

- ☒ Л.Урвик
 - ☐ Ф.Тейлор
 - ☐ Э.Мейо
 - ☐ М.Вебер
 - ☐ А.Файоль
-

Sual: В какой из школ менеджмента использовали научный анализ для определения лучших способов выполнения задачи: (Ўэки: 1)

- ☒ школа научного управления
 - ☐ административная школа
 - ☐ школа человеческих отношений
 - ☐ количественный подход к управлению
 - ☐ школа поведенческих наук
-

Sual: В какой из школ менеджмента применяли отбор работников, лучше всего подходящих для выполнения задач и их обучение: (Ўэки: 1)

- ☒ школа научного управления
 - ☐ административная школа
 - ☐ школа человеческих отношений
 - ☐ количественный подход к управлению
 - ☐ школа поведенческих наук
-

Sual: Какой из школ менеджмента принадлежит принцип обеспечения работников ресурсами, требуемыми для эффективного выполнения их задач: (Ўэки: 1)

- ☒ школа научного управления
 - ☐ административная школа
 - ☐ школа человеческих отношений
 - ☐ количественный подход к управлению
 - ☐ школа поведенческих наук
-

Sual: В какой из школ менеджмента использовали принцип материального стимулирования для повышения производительности: (Ўэки: 1)

- ☒ школа научного управления
- ☐ административная школа
- ☐ школа человеческих отношений

- ☐ количественный подход к управлению
 - ☐ школа поведенческих наук
-

Sual: В какой из школ менеджмента использовали принцип отделения планирования и обдумывания от самой работы: (Ќәкі: 1)

- ☒ школа научного управления
 - ☐ административная школа
 - ☐ школа человеческих отношений
 - ☐ количественный подход к управлению
 - ☐ школа поведенческих наук
-

Sual: Какой из школ менеджмента принадлежит развитие принципов управления: (Ќәкі: 1)

- ☒ административная школа
 - ☐ школа научного управления
 - ☐ школа человеческих отношений
 - ☐ количественный подход к управлению
 - ☐ школа поведенческих наук
-

Sual: Какой из школ менеджмента принадлежит описание функций управления: (Ќәкі: 1)

- ☒ административная школа
 - ☐ школа научного управления
 - ☐ школа человеческих отношений
 - ☐ количественный подход к управлению
 - ☐ школа поведенческих наук
-

Sual: Какой из школ менеджмента принадлежит систематизированный подход к управлению всей организации: (Ќәкі: 1)

- ☒ административная школа
 - ☐ школа научного управления
 - ☐ школа человеческих отношений
 - ☐ количественный подход к управлению
 - ☐ школа поведенческих наук
-

Sual: В какой из школ менеджмента стали применять приемы управления межличностными отношениями для повышения производительности: (Ќәкі: 1)

- ☒ школа человеческих отношений
 - ☐ школа научного управления
 - ☐ административная школа
 - ☐ количественный подход к управлению
 - ☐ бюрократическая теория
-

Sual: В какой из школ менеджмента стали применять науки о человеческом поведении к управлению: (Ќәкі: 1)

- ☒ школа человеческих отношений
 - ☐ школа научного управления
 - ☐ административная школа
 - ☐ количественный подход к управлению
 - ☐ бюрократическая теория
-

Sual: Кто автор работы «Теория общества и экономическая организация» (1920г.)?
(Çəki: 1)

- ☒ М.Вебер
 - ☐ Ф.Тейлор
 - ☐ Э.Мейо
 - ☐ А.Файоль
 - ☐ Л.Урвик
-

Sual: Кто автор бюрократической теории? (Çəki: 1)

- ☒ М.Вебер
 - ☐ Ф.Тейлор
 - ☐ Э.Мейо
 - ☐ А.Файоль
 - ☐ Л.Урвик
-

Sual: Кто разработал концепцию бюрократии? (Çəki: 1)

- ☒ М.Вебер
 - ☐ Ф.Тейлор
 - ☐ Э.Мейо
 - ☐ А.Файоль
 - ☐ Л.Урвик
-

Bölmə: 0203

Ad	0203
Suallardan	18
Maksimal faiz	18
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Не относится к характеристике рациональной бюрократии: (Çəki: 1)

- ☒ корпоративный дух
 - ☐ четкое разделение труда
 - ☐ иерархичность уровней управления
 - ☐ формальные правила и стандарты
 - ☐ дух формальной обезличенности
-

Sual: Не относится к характеристике рациональной бюрократии: (Љәкі: 1)

- ☒ участие рабочих в управлении
 - ☐ четкое разделение труда
 - ☐ иерархичность уровней управления
 - ☐ формальные правила и стандарты
 - ☐ дух формальной обезличенности
-

Sual: Не относится к характеристике рациональной бюрократии: (Љәкі: 1)

- ☒ забота о подчиненных, помощь им в повседневных делах
 - ☐ четкое разделение труда
 - ☐ иерархичность уровней управления
 - ☐ формальные правила и стандарты
 - ☐ дух формальной обезличенности
-

Sual: В результате своей работы кто из авторов пришел к выводу, что индивиды имеют уникальные нужды, потребности и мотивы: (Љәкі: 1)

- ☒ Э.Мейо
 - ☐ Ф.Тейлор
 - ☐ М.Вебер
 - ☐ А.Файоль
 - ☐ Л.Урвик
-

Sual: В результате своей работы кто из авторов пришел к выводу, что положительная мотивация требует, чтобы с рабочими обращались как с личностями: (Љәкі: 1)

- ☒ Э.Мейо
 - ☐ Ф.Тейлор
 - ☐ М.Вебер
 - ☐ А.Файоль
 - ☐ Л.Урвик
-

Sual: В результате своей работы кто из авторов пришел к выводу, что личные проблемы рабочего могут неблагоприятно повлиять на производительность труда: (Љәкі: 1)

- ☒ Э.Мейо
 - ☐ Ф.Тейлор
 - ☐ М.Вебер
 - ☐ А.Файоль
 - ☐ Л.Урвик
-

Sual: В результате своей работы кто из авторов пришел к выводу, что обмен информацией между людьми имеет важное значение: (Љәкі: 1)

- ☒ Э.Мейо
- ☐ Ф.Тейлор
- ☐ М.Вебер
- ☐ А.Файоль

Sual: Кто из авторов создал свою теорию на основе Хоторнских экспериментов:
(Ќәкі: 1)

- ☒ Э.Мейо
 - ☐ Ф.Тейлор
 - ☐ М.Вебер
 - ☐ А.Файоль
 - ☐ Л.Урвик
-

Sual: Кто из авторов впервые выдвинул идею об участии рабочих в управлении:
(Ќәкі: 1)

- ☒ М.Фоллет
 - ☐ Э.Мэйо
 - ☐ Ф.Тейлор
 - ☐ А.Файоль
 - ☐ А.Маслоу
-

Sual: Кто из авторов впервые выдвинул идею о конструктивной роли конфликта:
(Ќәкі: 1)

- ☒ М.Фоллет
 - ☐ Э.Мэйо
 - ☐ Ф.Тейлор
 - ☐ А.Файоль
 - ☐ А.Маслоу
-

Sual: Кто из авторов впервые выдвинул идею о ситуационном лидерстве: (Ќәкі: 1)

- ☒ М.Фоллет
 - ☐ Э.Мэйо
 - ☐ Ф.Тейлор
 - ☐ А.Файоль
 - ☐ А.Маслоу
-

Sual: Кто из авторов выдвинул идею социальной ответственности корпорации:
(Ќәкі: 1)

- ☒ Ч.Барнард
 - ☐ П.Друкер
 - ☐ Т.Парсонс
 - ☐ Д.Форрестер
 - ☐ Р.Уотермен
-

Sual: Кто из авторов считал, что возникновение неформальной организации неизбежно: (Ќәкі: 1)

- ☒ Ч.Барнард
- ☐ П.Друкер

- ☐ Т.Парсонс
 - ☐ Д.Форрестер
 - ☐ Р.Уотермен
-

Sual: Кем из авторов была выдвинута идея о самоуправлении трудового коллектива: (Џәкі: 1)

- ☒ П.Друкер
 - ☐ Ч.Барнард
 - ☐ Т.Парсонс
 - ☐ Д.Форрестер
 - ☐ Р.Уотермен
-

Sual: Кем из авторов была изложена концепция, в соответствии с которой основу управления составляют цели организации: (Џәкі: 1)

- ☒ П.Друкер
 - ☐ Ч.Барнард
 - ☐ Т.Парсонс
 - ☐ Д.Форрестер
 - ☐ Р.Уотермен
-

Sual: Какие исторические события предопределили появление менеджмента как науки? (Џәкі: 1)

- ☒ промышленная революция и укрупнение промышленного производства, разделения труда
 - ☐ стандартизация и механизация производства, конвейерные линии
 - ☐ повышение жизненного уровня населения
 - ☐ максимизация прибыли со стороны организаций
 - ☐ повышение престижа специальности «менеджмент» в обществе
-

Sual: Кто составил карт - схемы для производственного планирования? (Џәкі: 1)

- ☒ Т.Гант
 - ☐ А.Файоль
 - ☐ Ф.Гильберт
 - ☐ Ч.Муни
 - ☐ Ф.Тейлор
-

Sual: Кому принадлежит высказывание «Менеджмент – это работа по достижению целей с помощью других людей»: (Џәкі: 1)

- ☒ М.Фолетт
 - ☐ М.Вебер
 - ☐ Э.Мейо
 - ☐ Д.Монгрегор
 - ☐ А.Файоль
-

Ad	0301
Suallardan	9
Maksimal faiz	9
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Принцип единоначалия в менеджменте означает: (Çəki: 1)

- ☒ каждый работник должен иметь только одного непосредственного началь-ника
- ☐ права, функции и ответственность сосредоточены на высших уровнях управления
- ☐ обязательства, вытекающие из ответственности, не могут быть больше или меньше прав, следующих из предоставленных полномочий
- ☐ передачу одним субъектом управления другому части своих задач и прав
- ☐ права, функции и ответственность делегируются с высших уровней управления на низшие

Sual: Принцип делегирования полномочий означает: (Çəki: 1)

- ☒ передачу одним субъектом управления другому части своих задач и прав
- ☐ права, функции и ответственность сосредоточены на высших уровнях управления
- ☐ обязательства, вытекающие из ответственности, не могут быть больше или меньше прав, следующих из предоставленных полномочий
- ☐ каждый работник должен иметь только одного непосредственного началь-ника
- ☐ права, функции и ответственность делегируются с высших уровней управления на низшие

Sual: Принцип соответствия полномочий и ответственности означает: (Çəki: 1)

- ☒ обязательства, вытекающие из ответственности, не могут быть больше или меньше прав, следующих из предоставленных полномочий
- ☐ права, функции и ответственность сосредоточены на высших уровнях управления
- ☐ передачу одним субъектом управления другому части своих задач и прав
- ☐ каждый работник должен иметь только одного непосредственного началь-ника
- ☐ права, функции и ответственность делегируются с высших уровней управления на низшие

Sual: Основой применения административных методов управления являются: (Çəki: 1)

- ☒ угроза наказания
- ☐ экономическое побуждение
- ☐ возможность увеличить доход
- ☐ социально-психологическое побуждение
- ☐ достижение психологического контроля

Sual: Основой применения экономических методов управления является: (Çəki: 1)

- ☒ возможность увеличить доход
 - ☐ угроза наказания
 - ☐ принуждение
 - ☐ социально-психологическое побуждение
 - ☐ достижение психологического контроля
-

Sual: Основой применения социально-психологических методов является: (Çəki: 1)

- ☒ достижение психологического контроля
 - ☐ угроза наказания
 - ☐ принуждение
 - ☐ побуждение
 - ☐ возможность увеличить доход
-

Sual: Недостаток административных методов управления: (Çəki: 1)

- ☒ ориентирует исполнителей на достижение заданных результатов, а не на их рост
 - ☐ материальная заинтересованность работников
 - ☐ принятие ответственности за результаты работы
 - ☐ премирование исполнителей
 - ☐ деньги не всегда главный стимул в работе
-

Sual: Недостаток административных методов управления: (Çəki: 1)

- ☒ поощряют исполнительность, а не инициативу
 - ☐ материальная заинтересованность работников
 - ☐ принятие ответственности за результаты работы
 - ☐ премирование исполнителей
 - ☐ деньги не всегда главный стимул в работе
-

Sual: Ограниченность экономических методов управления: (Çəki: 1)

- ☒ деньги не всегда главный стимул в работе
 - ☐ ориентирует исполнителей на достижение заданных результатов, а не на их рост
 - ☐ принятие ответственности за результаты работы
 - ☐ премирование исполнителей
 - ☐ поощряют исполнительность, а не инициативу
-

Bölmə: 0401

Ad	0401
Suallardan	13
Maksimal faiz	13
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: - группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих цели или целей. Дополните предложение. (Ўәкі: 1)

- ☒ организация
 - ☐ менеджмент
 - ☐ неформальная организация
 - ☐ администрация
 - ☐ персонал
-

Sual: - группы, которые возникают спонтанно, но где люди вступают во взаимодействие с друг другом регулярно. Дополните предложение. (Ўәкі: 1)

- ☒ неформальные организации
 - ☐ формальные организации
 - ☐ малые организации
 - ☐ большие организации
 - ☐ персонал
-

Sual: - предписанная работа, серия работ или часть работы, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки. Дополните предложение. (Ўәкі: 1)

- ☒ задача
 - ☐ структура
 - ☐ цель
 - ☐ технология
 - ☐ персонал
-

Sual: К характеристикам внешней среды не относится: (Ўәкі: 1)

- ☒ горизонтальное разделение труда
 - ☐ сложность внешней среды
 - ☐ подвижность среды
 - ☐ неопределенность внешней среды
 - ☐ взаимосвязанность факторов среды
-

Sual: К характеристикам внешней среды не относится: (Ўәкі: 1)

- ☒ вертикальное разделение труда
 - ☐ сложность внешней среды
 - ☐ подвижность среды
 - ☐ неопределенность внешней среды
 - ☐ взаимосвязанность факторов среды
-

Sual: Уровень силы, с которой изменение одного фактора воздействует на другие факторы это: (Ўәкі: 1)

- ☒ взаимосвязанность факторов внешней среды
- ☐ сложность внешней среды

- ☐ подвижность среды
 - ☐ неопределенность внешней среды
 - ☐ среда прямого воздействия
-

Sual: Число факторов, на которые организация обязана реагировать это: (Ҷәкі: 1)

- ☒ сложность внешней среды
 - ☐ взаимосвязанность факторов внешней среды
 - ☐ подвижность среды
 - ☐ неопределенность внешней среды
 - ☐ среда прямого воздействия
-

Sual: Скорость, с которой происходит изменения в окружении организации: (Ҷәкі: 1)

- ☒ подвижность среды
 - ☐ взаимосвязанность факторов внешней среды
 - ☐ сложность внешней среды
 - ☐ неопределенность внешней среды
 - ☐ среда прямого воздействия
-

Sual: Функцией количества информации, которой располагает организация по поводу конкретного фактора, является: (Ҷәкі: 1)

- ☒ неопределенность внешней среды
 - ☐ взаимосвязанность факторов внешней среды
 - ☐ сложность внешней среды
 - ☐ подвижность среды
 - ☐ среда прямого воздействия
-

Sual: К внешней среде косвенного воздействия относят: (Ҷәкі: 1)

- ☒ технология
 - ☐ поставщики
 - ☐ потребители
 - ☐ конкуренты
 - ☐ законы и государственные органы
-

Sual: К внешней среде косвенного воздействия относят: (Ҷәкі: 1)

- ☒ состояние экономики
 - ☐ поставщики
 - ☐ потребители
 - ☐ конкуренты
 - ☐ законы и государственные органы
-

Sual: К внешней среде косвенного воздействия относят: (Ҷәкі: 1)

- ☒ социокультурные факторы
- ☐ поставщики
- ☐ потребители

- ☐ конкуренты
- ☐ законы и государственные органы

Sual: К внешней среде косвенного воздействия относятся: (Çəki: 1)

- ☒ политические факторы
- ☐ поставщики
- ☐ потребители
- ☐ конкуренты
- ☐ законы и государственные органы

Bölmə: 0402

Ad	0402
Suallardan	13
Maksimal faiz	13
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: К внешней среде косвенного воздействия относятся: (Çəki: 1)

- ☒ отношение с местным населением
- ☐ поставщики
- ☐ потребители
- ☐ конкуренты
- ☐ законы и государственные органы

Sual: К внешней среде прямого воздействия относятся: (Çəki: 1)

- ☒ поставщики
- ☐ состояние экономики
- ☐ социокультурные факторы
- ☐ политические факторы
- ☐ отношение с местным населением

Sual: К внешней среде прямого воздействия относятся: (Çəki: 1)

- ☒ потребители
- ☐ состояние экономики
- ☐ социокультурные факторы
- ☐ политические факторы
- ☐ отношение с местным населением

Sual: К внешней среде прямого воздействия относятся: (Çəki: 1)

- ☒ конкуренты
- ☐ состояние экономики
- ☐ социокультурные факторы

- ☐ политические факторы
 - ☐ отношение с местным населением
-

Sual: К внешней среде прямого воздействия относят: (Ҷаҳи: 1)

- ☒ законы и государственные органы
 - ☐ состояние экономики
 - ☐ социокультурные факторы
 - ☐ политические факторы
 - ☐ отношение с местным населением
-

Sual: К внутренним переменным организации относят: (Ҷаҳи: 1)

- ☒ цели
 - ☐ поставщики
 - ☐ потребители
 - ☐ состояние экономики
 - ☐ конкуренты
-

Sual: К внутренним переменным организации относят: (Ҷаҳи: 1)

- ☒ структура
 - ☐ поставщики
 - ☐ потребители
 - ☐ состояние экономики
 - ☐ конкуренты
-

Sual: К внутренним переменным организации относят: (Ҷаҳи: 1)

- ☒ технология
 - ☐ поставщики
 - ☐ потребители
 - ☐ состояние экономики
 - ☐ конкуренты
-

Sual: К внутренним переменным организации относят: (Ҷаҳи: 1)

- ☒ люди
 - ☐ поставщики
 - ☐ потребители
 - ☐ состояние экономики
 - ☐ конкуренты
-

Sual: Произошли крупные перемены в технологии. Из ниже перечисленных, выберите неверный ответ. (Ҷаҳи: 1)

- ☒ разделение труда
- ☐ стандартизация
- ☐ конвейерные сборочные линии
- ☐ промышленная революция

☐ механизация

Sual: Сколько было крупных переворотов в технологиях? (Çəki: 1)

- ☒ 3
 - ☐ 2
 - ☐ 4
 - ☐ 5
 - ☐ 10
-

Sual: К внутренней среде организации относят: (Çəki: 1)

- ☒ производство
 - ☐ поставщики
 - ☐ конкуренты
 - ☐ потребители
 - ☐ состояние экономики
-

Sual: К внутренней среде организации относят: (Çəki: 1)

- ☒ материально-техническое снабжение
 - ☐ поставщики
 - ☐ конкуренты
 - ☐ потребители
 - ☐ состояние экономики
-

Bölmə: 0403

Ad	0403
Suallardan	13
Maksimal faiz	13
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: К внутренней среде организации относят: (Çəki: 1)

- ☒ маркетинг
 - ☐ поставщики
 - ☐ конкуренты
 - ☐ потребители
 - ☐ состояние экономики
-

Sual: К внутренней среде организации относят: (Çəki: 1)

- ☒ финансовое управление
- ☐ поставщики
- ☐ конкуренты
- ☐ потребители

Sual: К внутренней среде организации относят: (Ќәкі: 1)

- ☒ НИОКР
 - ☐ поставщики
 - ☐ конкуренты
 - ☐ потребители
 - ☐ состояние экономики
-

Sual: Объединение участников предпринимательской деятельности – партнеров для совместного бизнеса называют: (Ќәкі: 1)

- ☒ товариществом
 - ☐ хозяйственным обществом
 - ☐ акционерное общество
 - ☐ общество с ограниченной ответственностью
 - ☐ артелью
-

Sual: Участники в соответствии с договором занимаются предпринимательской деятельностью от имени товарищества и несут ответственность по его обязательствам своим имуществом это: (Ќәкі: 1)

- ☒ полное товарищество
 - ☐ товарищество на вере
 - ☐ общество с ограниченной ответственностью
 - ☐ общество с дополнительной ответственностью
 - ☐ акционерное общество
-

Sual: Наряду с участниками, имеется один или несколько вкладчиков, которые несут риск убытков в пределах сумм вкладов и не принимают участие в предпринимательской деятельности это: (Ќәкі: 1)

- ☒ товарищество на вере
 - ☐ полное товарищество
 - ☐ общество с ограниченной ответственностью
 - ☐ общество с дополнительной ответственностью
 - ☐ акционерное общество
-

Sual: Общество, уставной капитал которого разделен на определенное число акций, участники его не отвечают по обязательствам и несут риск в пределах стоимости принадлежащих им акций это: (Ќәкі: 1)

- ☒ акционерное общество
 - ☐ полное товарищество
 - ☐ общество с ограниченной ответственностью
 - ☐ общество с дополнительной ответственностью
 - ☐ товарищество на вере
-

Sual: Общество, уставной капитал которого разделен на доли в соответствии с

учредительными документами, несут риск убытков в пределах стоимости внесенных ими вкладов это: (Ҷәкі: 1)

- ☒ общество с ограниченной ответственностью
 - ☐ полное товарищество
 - ☐ акционерное общество
 - ☐ общество с дополнительной ответственностью
 - ☐ товарищество на вере
-

Sual: Общество, уставной капитал разделен на доли определенных размеров, участники его солидарно несут субсидарную ответственность по обязательствам своим имуществом: (Ҷәкі: 1)

- ☒ общество с дополнительной ответственностью
 - ☐ полное товарищество
 - ☐ акционерное общество
 - ☐ общество с ограниченной ответственностью
 - ☐ товарищество на вере
-

Sual: Образуется путем приобретения контрольных пакетов акций: (Ҷәкі: 1)

- ☒ концерн подчинения
 - ☐ концерн координации
 - ☐ холдинг
 - ☐ ФПГ
 - ☐ артель
-

Sual: Создается путем взаимного обмена пакетами акций между акционерными обществами, которые оказывают влияние друг на друга и проводят единую хозяйственную политику: (Ҷәкі: 1)

- ☒ концерн координации
 - ☐ концерн подчинения
 - ☐ холдинг
 - ☐ ФПГ
 - ☐ артель
-

Sual: Создается путем передачи акционерными обществами своих пакетов акций материнской компании, которая став держателем этих пакетов выпускает под них свои акции: (Ҷәкі: 1)

- ☒ холдинг
 - ☐ концерн подчинения
 - ☐ концерн координации
 - ☐ ФПГ
 - ☐ артель
-

Sual: Совокупность хозяйственных обществ, действующих как основное и дочерние общества, либо объединивших свои активы: (Ҷәкі: 1)

- ☒ ФПГ
- ☐ концерн подчинения

- ☐ концерн координации
- ☐ холдинг
- ☐ артель

Bölmə: 0501

Ad	0501
Suallardan	13
Maksimal faiz	13
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: По мнению М.Портера можно выделить следующие варианты стратегий: (Çəki: 1)

- ☒ лидерства в издержках, стратегия дифференциации, стратегия фокусирования
- ☐ роста, умеренного роста, сокращения, комбинированной
- ☐ наступательная, наступательно - оборонительная и оборонительная
- ☐ диверсификации, кооперации и интенсификации рынка
- ☐ прямое или портфельное инвестирование

Sual: Стратегия лидерства в низких издержках ориентирована: (Çəki: 1)

- ☒ на получение дополнительной прибыли за счет экономии на постоянных затратах
- ☐ на производство уникальных видов товаров, что позволяет установить высокую цену
- ☐ на обслуживание узкого сегмента потребителей с особыми запросами
- ☐ внедрение в сферу деятельности поставщиков или потребителей
- ☐ проникновение в смежные отрасли

Sual: Стратегия дифференциации ориентирована: (Çəki: 1)

- ☒ на производство уникальных видов товаров, что позволяет установить высокую цену
- ☐ на получение дополнительной прибыли за счет экономии на постоянных затратах
- ☐ на обслуживание узкого сегмента потребителей с особыми запросами
- ☐ внедрение в сферу деятельности поставщиков или потребителей
- ☐ проникновение в смежные отрасли

Sual: Стратегия фокусирования предполагает: (Çəki: 1)

- ☒ обслуживание узкого сегмента потребителей с особыми запросами
- ☐ получение дополнительной прибыли за счет экономии на постоянных затратах
- ☐ производство уникальных видов товаров, что позволяет установить высокую цену
- ☐ внедрение в сферу деятельности поставщиков или потребителей

- ☒ проникновение в смежные отрасли
-

Sual: В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках: (Ќәкі: 1)

- ☒ если ценовая конкуренция является преобладающей
 - ☐ если покупателей не удовлетворяет стандартная продукция
 - ☐ когда существуют лица с особыми запросами, выделяющиеся на фоне остальных, например, территориально
 - ☐ покупатели привязаны к фирме и торговой марке
 - ☐ покупатели мало привязаны к цене
-

Sual: В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках: (Ќәкі: 1)

- ☒ выпускаемый продукт стандартен или однороден
 - ☐ если покупателей не удовлетворяет стандартная продукция
 - ☐ когда существуют лица с особыми запросами, выделяющиеся на фоне остальных, например, территориально
 - ☐ покупатели привязаны к фирме и торговой марке
 - ☐ покупатели мало привязаны к цене
-

Sual: В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках: (Ќәкі: 1)

- ☒ покупатели в основном крупные
 - ☐ если покупателей не удовлетворяет стандартная продукция
 - ☐ когда существуют лица с особыми запросами, выделяющиеся на фоне остальных, например, территориально
 - ☐ покупатели привязаны к фирме и торговой марке
 - ☐ покупатели мало привязаны к цене
-

Sual: В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках: (Ќәкі: 1)

- ☒ спрос по цене эластичен
 - ☐ если покупателей не удовлетворяет стандартная продукция
 - ☐ когда существуют лица с особыми запросами, выделяющиеся на фоне остальных, например, территориально
 - ☐ покупатели привязаны к фирме и торговой марке
 - ☐ покупатели мало привязаны к цене
-

Sual: В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках: (Ќәкі: 1)

- ☒ существует мало возможностей диверсификации
 - ☐ если покупателей не удовлетворяет стандартная продукция
 - ☐ когда существуют лица с особыми запросами, выделяющиеся на фоне остальных, например, территориально
 - ☐ покупатели привязаны к фирме и торговой марке
 - ☐ покупатели мало привязаны к цене
-

Sual: В каких случаях эффективна стратегия дифференциации: (Çəki: 1)

- ☒ если покупателей не удовлетворяет стандартная продукция, они стремятся к эксклюзивности
 - ☐ существует мало возможностей диверсификации
 - ☐ спрос по цене эластичен
 - ☐ если ценовая конкуренция является преобладающей
 - ☐ выпускаемый продукт стандартен или однороден
-

Sual: В каких случаях эффективна стратегия дифференциации: (Çəki: 1)

- ☒ покупатели привязаны к торговой марке и фирме
 - ☐ существует мало возможностей диверсификации
 - ☐ спрос по цене эластичен
 - ☐ если ценовая конкуренция является преобладающей
 - ☐ выпускаемый продукт стандартен или однороден
-

Sual: В каких случаях эффективна стратегия дифференциации: (Çəki: 1)

- ☒ если покупатели мало чувствительны к цене
 - ☐ существует мало возможностей диверсификации
 - ☐ спрос по цене эластичен
 - ☐ если ценовая конкуренция является преобладающей
 - ☐ выпускаемый продукт стандартен или однороден
-

Sual: В каких случаях эффективна стратегия дифференциации: (Çəki: 1)

- ☒ если покупатели имеют существенно различающиеся вкусы и потребности
 - ☐ существует мало возможностей диверсификации
 - ☐ спрос по цене эластичен
 - ☐ если ценовая конкуренция является преобладающей
 - ☐ выпускаемый продукт стандартен или однороден
-

Bölmə: 0502

Ad	0502
Suallardan	13
Maksimal faiz	13
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Стратегия фокусирования целесообразна: (Çəki: 1)

- ☒ когда существуют лица с особыми запросами, четко выделяющиеся на фоне остальных (например, территориально)
- ☐ существует мало возможностей диверсификации
- ☐ спрос по цене эластичен
- ☐ если ценовая конкуренция является преобладающей

- ☐ выпускаемый продукт стандартен или однороден
-

Sual: Портфельная стратегия предполагает: (Ќәкі: 1)

- ☒ ориентацию на производство и реализацию широкого ассортимента товаров, находящихся на разных стадиях жизненного цикла
 - ☐ на производство уникальных видов товаров, что позволяет установить высокую цену
 - ☐ на получение дополнительной прибыли за счет экономии на постоянных затратах
 - ☐ на обслуживание узкого сегмента потребителей с особыми запросами
 - ☐ внедрение в сферу деятельности поставщиков или потребителей
-

Sual: К конкурентным стратегиям не относят: (Ќәкі: 1)

- ☒ стратегия роста
 - ☐ лидерства в низких издержках
 - ☐ стратегия дифференциации
 - ☐ стратегия фокусирования
 - ☐ портфельная стратегия
-

Sual: К конкурентным стратегиям не относят: (Ќәкі: 1)

- ☒ стратегия умеренного роста
 - ☐ лидерства в низких издержках
 - ☐ стратегия дифференциации
 - ☐ стратегия фокусирования
 - ☐ портфельная стратегия
-

Sual: К конкурентным стратегиям не относят: (Ќәкі: 1)

- ☒ стратегия сокращения
 - ☐ лидерства в низких издержках
 - ☐ стратегия дифференциации
 - ☐ стратегия фокусирования
 - ☐ портфельная стратегия
-

Sual: К конкурентным стратегиям не относят: (Ќәкі: 1)

- ☒ стратегия комбинирования
 - ☐ лидерства в низких издержках
 - ☐ стратегия дифференциации
 - ☐ стратегия фокусирования
 - ☐ портфельная стратегия
-

Sual: К стратегиям развития не относят: (Ќәкі: 1)

- ☒ лидерства в низких издержках
- ☐ стратегия роста
- ☐ стратегия умеренного роста
- ☐ стратегия сокращения

- ☐ стратегия комбинирования
-

Sual: К стратегиям развития не относят: (Ўэки: 1)

- ☒ стратегия дифференциации
 - ☐ стратегия роста
 - ☐ стратегия умеренного роста
 - ☐ стратегия сокращения
 - ☐ стратегия комбинирования
-

Sual: К стратегиям развития не относят: (Ўэки: 1)

- ☒ стратегия фокусирования
 - ☐ стратегия роста
 - ☐ стратегия умеренного роста
 - ☐ стратегия сокращения
 - ☐ стратегия комбинирования
-

Sual: К стратегиям развития не относят: (Ўэки: 1)

- ☒ портфельная стратегия
 - ☐ стратегия роста
 - ☐ стратегия умеренного роста
 - ☐ стратегия сокращения
 - ☐ стратегия комбинирования
-

Sual: Стратегия роста характерна: (Ўэки: 1)

- ☒ молодым фирмам, стремящимся к лидерству в своей области
 - ☐ организациям, твердо стоящим на ногах и действующим в традиционных отраслях
 - ☐ фирм, производящих неконкурентоспособную продукцию
 - ☐ если покупатели имеют существенно различающиеся вкусы и потребности
 - ☐ существует мало возможностей диверсификации
-

Sual: Стратегия умеренного роста присуща: (Ўэки: 1)

- ☒ организациям, твердо стоящим на ногах и действующим в традиционных отраслях
 - ☐ молодым фирмам, стремящимся к лидерству в своей области
 - ☐ фирм, производящих неконкурентоспособную продукцию
 - ☐ если покупатели имеют существенно различающиеся вкусы и потребности
 - ☐ существует мало возможностей диверсификации
-

Sual: Стратегию сокращения характерна для: (Ўэки: 1)

- ☒ фирм, производящих неконкурентоспособную продукцию
- ☐ молодым фирмам, стремящимся к лидерству в своей области
- ☐ организациям, твердо стоящим на ногах и действующим в традиционных отраслях
- ☐ если покупатели имеют существенно различающиеся вкусы и потребности

- ☐ существует мало возможностей диверсификации

Bölmə: 0503

Ad	0503
Suallardan	13
Maksimal faiz	13
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Вертикальная диверсификация предполагает: (Çəki: 1)

- ☒ внедрение в сферу деятельности поставщиков или потребителей
- ☐ проникновение в смежные отрасли
- ☐ вхождение в новые непрофильные отрасли и общего увеличения активов
- ☐ соглашение о техническом обучении и помощи в освоение технологий
- ☐ географическая экспансия рынка

Sual: Горизонтальная диверсификация предполагает: (Çəki: 1)

- ☒ проникновение в смежные отрасли
- ☐ внедрение в сферу деятельности поставщиков или потребителей
- ☐ вхождение в новые непрофильные отрасли и общего увеличения активов
- ☐ соглашение о техническом обучении и помощи в освоение технологий
- ☐ географическая экспансия рынка

Sual: К принципам планирования не относят: (Çəki: 1)

- ☒ единоначалия
- ☐ непрерывность
- ☐ преемственность
- ☐ согласование планов
- ☐ экономичность

Sual: Конгломератная диверсификация предполагает: (Çəki: 1)

- ☒ вхождение в новые непрофильные отрасли и общего увеличения активов
- ☐ внедрение в сферу деятельности поставщиков или потребителей
- ☐ проникновение в смежные отрасли
- ☐ соглашение о техническом обучении и помощи в освоение технологий
- ☐ географическая экспансия рынка

Sual: Кооперация, как реализация наступательной стратегии предполагает: (Çəki: 1)

- ☒ соглашение о техническом обучении и помощи в освоение технологий
- ☐ внедрение в сферу деятельности поставщиков или потребителей
- ☐ проникновение в смежные отрасли

- ☐ вхождение в новые непрофильные отрасли и общего увеличения активов
 - ☐ географическая экспансия рынка
-

Sual: Недостатки наступательной стратегии: (Ќәкі: 1)

- ☒ сложность в реализации, риск
 - ☐ уход из малоперспективных сфер бизнеса
 - ☐ перестройка всех сфер деятельности
 - ☐ жесткая централизация управления
 - ☐ удержание лидирующих позиций
-

Sual: Достоинства наступательной стратегии: (Ќәкі: 1)

- ☒ позволяет совершить на рынке прорыв и удерживать лидирующие позиции
 - ☐ уход из малоперспективных сфер бизнеса
 - ☐ перестройка всех сфер деятельности
 - ☐ жесткая централизация управления
 - ☐ модернизация
-

Sual: Наступательно - оборонительная стратегия реализуется: (Ќәкі: 1)

- ☒ когда необходимо исправит пошатнувшееся положение фирмы
 - ☐ позволяет совершить на рынке прорыв и удерживать лидирующие позиции
 - ☐ перестройка всех сфер деятельности
 - ☐ жесткая централизация управления
 - ☐ когда сокращается деятельность
-

Sual: Наступательно – оборонительная стратегия предполагает: (Ќәкі: 1)

- ☒ уход из малоперспективных сфер путем продажи неприбыльных предприятий, модернизации и расширения остающихся
 - ☐ позволяет совершить на рынке прорыв и удерживать лидирующие позиции
 - ☐ соглашение о техническом обучении и помощи в освоение технологий
 - ☐ внедрение в сферу деятельности поставщиков или потребителей
 - ☐ перестройка всех сфер деятельности фирмы на основе жесткой централизации управления
-

Sual: В условиях оборонительной стратегии имеет место: (Ќәкі: 1)

- ☒ перестройка всех сфер деятельности фирмы на основе жесткой централизации управления
 - ☐ уход из малоперспективных сфер путем продажи неприбыльных предприятий, модернизации и расширения остающихся
 - ☐ позволяет совершить на рынке прорыв и удерживать лидирующие позиции
 - ☐ соглашение о техническом обучении и помощи в освоение технологий
 - ☐ внедрение в сферу деятельности поставщиков или потребителей
-

Sual: PEST анализ изучает: (Ќәкі: 1)

- ☒ рынок
- ☐ положение бизнес - единицы на рынке

- ☐ сильные стороны
 - ☐ слабые стороны
 - ☐ возможности и угрозы
-

Sual: SWOT анализ изучает: (Çəki: 1)

- ☒ положение бизнес - единицы на рынке
 - ☐ рынок
 - ☐ темпы роста
 - ☐ долю рынка
 - ☐ технологические факторы
-

Sual: Матрица БКГ используется: (Çəki: 1)

- ☒ для выявления прочности конкурентной позиции
 - ☐ для изучения положения бизнес - единицы на рынке
 - ☐ для изучения рынка
 - ☐ изучает сильные и слабые стороны
 - ☐ изучает возможности и угрозы
-

Bölmə: 0601

Ad	0601
Suallardan	12
Maksimal faiz	12
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: К иерархической (бюрократической) структуре организации относят: (Çəki: 1)

- ☒ функциональная
 - ☐ матричная
 - ☐ эдхократическая
 - ☐ многомерная
 - ☐ проектная
-

Sual: К иерархической (бюрократической) структуре организации относят: (Çəki: 1)

- ☒ линейно - функциональная
 - ☐ матричная
 - ☐ эдхократическая
 - ☐ многомерная
 - ☐ проектная
-

Sual: К иерархической (бюрократической) структуре организации относят: (Çəki: 1)

- ☒ дивизиональная
- ☐ матричная

- ☐ эдхократическая
 - ☐ многомерная
 - ☐ проектная
-

Sual: К адаптивным организационным структурам относят: (Ќәкі: 1)

- ☒ матричная
 - ☐ дивизиональная
 - ☐ линейная
 - ☐ функциональная
 - ☐ линейно – функциональная
-

Sual: К адаптивным организационным структурам относят: (Ќәкі: 1)

- ☒ проектная
 - ☐ дивизиональная
 - ☐ линейная
 - ☐ функциональная
 - ☐ линейно – функциональная
-

Sual: Преимуществом функциональной структуры организации является: (Ќәкі: 1)

- ☒ стимулирует деловую и профессиональную специализацию
 - ☐ концентрация усилий на решение одной задачи
 - ☐ гибкость организации
 - ☐ сочетание централизованного планирования и децентрализованной деятельности производственных подразделений
 - ☐ высокая самостоятельность структурных единиц
-

Sual: Преимуществом функциональной структуры организации является: (Ќәкі: 1)

- ☒ уменьшает дублирование усилий и потребление материальных ресурсов в функциональных областях
 - ☐ концентрация усилий на решение одной задачи
 - ☐ гибкость организации
 - ☐ сочетание централизованного планирования и децентрализованной деятельности производственных подразделений
 - ☐ высокая самостоятельность структурных единиц
-

Sual: Преимуществом функциональной структуры организации является: (Ќәкі: 1)

- ☒ улучшает координацию в функциональных областях
 - ☐ концентрация усилий на решение одной задачи
 - ☐ гибкость организации
 - ☐ сочетание централизованного планирования и децентрализованной деятельности производственных подразделений
 - ☐ высокая самостоятельность структурных единиц
-

Sual: Недостатком функциональной организационной структуры управления является: (Ќәкі: 1)

- ☒ длинная цепь команд
- ☐ борьба за власть
- ☐ развитие групповщины
- ☐ увеличение затрат вследствие дублирования одних и тех же видов работ
- ☐ сложность

Sual: Недостатком функциональной организационной структуры управления является: (Çəki: 1)

- ☒ возможность конфликтов между функциональными областями
- ☐ борьба за власть
- ☐ развитие групповщины
- ☐ увеличение затрат вследствие дублирования одних и тех же видов работ
- ☐ сложность

Sual: Преимуществом дивизиональной организационной структуры является: (Çəki: 1)

- ☒ четкое разграничение ответственности
- ☐ улучшает координацию в функциональных областях
- ☐ уменьшает дублирование усилий и потребление материальных ресурсов в функциональных областях
- ☐ стимулирует деловую и профессиональную специализацию
- ☐ гибкость организации

Sual: Преимуществом дивизиональной организационной структуры является: (Çəki: 1)

- ☒ высокая самостоятельность структурных единиц
- ☐ улучшает координацию в функциональных областях
- ☐ уменьшает дублирование усилий и потребление материальных ресурсов в функциональных областях
- ☐ стимулирует деловую и профессиональную специализацию
- ☐ гибкость организации

Bölmə: 0602

Ad	0602
Suallardan	12
Maksimal faiz	12
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Преимуществом дивизиональной организационной структуры является: (Çəki: 1)

- ☒ кадровая автономия и высокая мотивация
- ☐ улучшает координацию в функциональных областях

- ☐ уменьшает дублирование усилий и потребление материальных ресурсов в функциональных областях
 - ☐ стимулирует деловую и профессиональную специализацию
 - ☐ гибкость организации
-

Sual: Преимуществом дивизиональной организационной структуры является: (Çəki: 1)

- ☒ в крупной фирме конкретному продукту уделяется столько же внимания, сколько ему уделяет фирма выпускающая один-два продукта
 - ☐ улучшает координацию в функциональных областях
 - ☐ уменьшает дублирование усилий и потребление материальных ресурсов в функциональных областях
 - ☐ стимулирует деловую и профессиональную специализацию
 - ☐ гибкость организации
-

Sual: Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является: (Çəki: 1)

- ☒ увеличение затрат вследствие дублирования одних и тех же видов работ для различных видов продукции
 - ☐ возможность двойного подчинения
 - ☐ возможность конфликтов между функциональными областями
 - ☐ длинная цепь команд
 - ☐ сложность
-

Sual: Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является: (Çəki: 1)

- ☒ сложность осуществления единой политики
 - ☐ возможность двойного подчинения
 - ☐ возможность конфликтов между функциональными областями
 - ☐ длинная цепь команд
 - ☐ возможность конфликтов между функциональными областями
-

Sual: Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является: (Çəki: 1)

- ☒ слабый синергетический эффект
 - ☐ возможность двойного подчинения
 - ☐ возможность конфликтов между функциональными областями
 - ☐ длинная цепь команд
 - ☐ сложность
-

Sual: Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является: (Çəki: 1)

- ☒ разобщенность персонала
- ☐ возможность двойного подчинения
- ☐ возможность конфликтов между функциональными областями
- ☐ длинная цепь команд

Sual: Преимуществом матричной структуры организации является: (Ўәкі: 1)

- ☒ гибкость организации
 - ☐ высокая самостоятельность структурных единиц
 - ☐ стимулирует деловую и профессиональную специализацию
 - ☐ высокий профессиональный уровень подготовки решений
 - ☐ улучшает координацию в функциональных областях
-

Sual: Преимуществом матричной структуры организации является: (Ўәкі: 1)

- ☒ адаптивность системы
 - ☐ высокая самостоятельность структурных единиц
 - ☐ стимулирует деловую и профессиональную специализацию
 - ☐ высокий профессиональный уровень подготовки решений
 - ☐ улучшает координацию в функциональных областях
-

Sual: Преимуществом матричной структуры организации является: (Ўәкі: 1)

- ☒ четкое разграничение ответственности по проектам
 - ☐ высокая самостоятельность структурных единиц
 - ☐ стимулирует деловую и профессиональную специализацию
 - ☐ высокий профессиональный уровень подготовки решений
 - ☐ улучшает координацию в функциональных областях
-

Sual: Недостатком матричной организационной структуры управления является: (Ўәкі: 1)

- ☒ нарушение принципа единоначалия
 - ☐ из-за роста управленческого аппарата увеличиваются накладные расходы
 - ☐ длинная цепь команд
 - ☐ возможность конфликтов между функциональными областями
 - ☐ увеличение затрат вследствие дублирования одних и тех же видов работ для различных видов продукции
-

Sual: Недостатком матричной организационной структуры управления является: (Ўәкі: 1)

- ☒ сложность
 - ☐ из-за роста управленческого аппарата увеличиваются накладные расходы
 - ☐ длинная цепь команд
 - ☐ возможность конфликтов между функциональными областями
 - ☐ увеличение затрат вследствие дублирования одних и тех же видов работ для различных видов продукции
-

Sual: Недостатком матричной организационной структуры управления является: (Ўәкі: 1)

- ☒ возможность конфликтов между линейными и функциональными руководителями из-за двойного подчинения

- ☐ из-за роста управленческого аппарата увеличиваются накладные расходы
- ☐ длинная цепь команд
- ☐ слабый синергетический эффект
- ☐ увеличение затрат вследствие дублирования одних и тех же видов работ для различных видов продукции

Bölmə: 0603

Ad	0603
Suallardan	13
Maksimal faiz	13
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Преимуществом проектной организации является: (Çəki: 1)

- ☒ концентрация всех усилий на решение одной единственной задачи
- ☐ высокая самостоятельность структурных единиц
- ☐ стимулирует деловую и профессиональную специализацию
- ☐ высокий профессиональный уровень подготовки решений
- ☐ улучшает координацию в функциональных областях

Sual: В каких случаях предпочтительней централизованная структура управления: (Çəki: 1)

- ☒ организация небольшого размера
- ☐ быстро меняющихся технологий
- ☐ диверсификации производства
- ☐ увеличение размеров организаций
- ☐ в условиях интеграции

Sual: Преимуществом централизации является: (Çəki: 1)

- ☒ улучшает контроль и координацию специализированных независимых функций
- ☐ принимают решения те руководители, которые ближе всего находятся к возникшей проблеме
- ☐ стимулирует инициативу
- ☐ помогает подготовке молодого руководителя к высоким должностям
- ☐ сложность процесса принятия решений

Sual: Преимуществом централизации является: (Çəki: 1)

- ☒ позволяет избежать ситуации, при которой одни отделы развиваются и растут за счет других
- ☐ принимают решения те руководители, которые ближе всего находятся к возникшей проблеме
- ☐ стимулирует инициативу
- ☐ помогает подготовке молодого руководителя к высоким должностям

- ☐ сложность процесса принятия решений
-

Sual: Преимуществом централизации является: (Ќәкі: 1)

- ☒ позволяет более экономно и легко использовать опыт и знания персонала центрального административного органа
 - ☐ принимают решения те руководители, которые ближе всего находятся к возникшей проблеме
 - ☐ стимулирует инициативу
 - ☐ помогает подготовке молодого руководителя к высоким должностям
 - ☐ сложность процесса принятия решений
-

Sual: Преимуществом децентрализации является: (Ќәкі: 1)

- ☒ помогает подготовке молодого руководителя к высоким должностям
 - ☐ позволяет более экономно и легко использовать опыт и знания персонала центрального административного органа
 - ☐ позволяет избежать ситуации, при которой одни отделы развиваются и растут за счет других
 - ☐ улучшает контроль и координацию специализированных независимых функций
 - ☐ уменьшает количество ошибочных решений, принимаемых менее опытными руководителями
-

Sual: Преимуществом децентрализации является: (Ќәкі: 1)

- ☒ принимают решения те руководители, которые ближе всего находятся к возникшей проблеме
 - ☐ позволяет более экономно и легко использовать опыт и знания персонала центрального административного органа
 - ☐ позволяет избежать ситуации, при которой одни отделы развиваются и растут за счет других
 - ☐ улучшает контроль и координацию специализированных независимых функций
 - ☐ уменьшает количество ошибочных решений, принимаемых менее опытными руководителями
-

Sual: Преимуществом децентрализации является: (Ќәкі: 1)

- ☒ стимулирует инициативу
 - ☐ позволяет более экономно и легко использовать опыт и знания персонала центрального административного органа
 - ☐ позволяет избежать ситуации, при которой одни отделы развиваются и растут за счет других
 - ☐ улучшает контроль и координацию специализированных независимых функций
 - ☐ уменьшает количество ошибочных решений, принимаемых менее опытными руководителями
-

Sual: Какая из характеристик рациональной бюрократической структуры организации в наибольшей степени характеризует ее негибкость: (Ќәкі: 1)

- ☒ формальные правила и стандарты
- ☐ иерархия управления

- ☐ четкое разделение труда
 - ☐ дух формальной обезличенности
 - ☐ прием на работу в строгом соответствии с техническими и квалификационными требованиями
-

Sual: Разновидностью какой организационной структуры является матричная структура: (Çəki: 1)

- ☒ адаптивной
 - ☐ дивизиональной
 - ☐ бюрократической
 - ☐ линейной
 - ☐ функциональной
-

Sual: Разновидностью какой организационной структуры является продуктовая структура: (Çəki: 1)

- ☒ дивизиональной
 - ☐ функциональной
 - ☐ адаптивной
 - ☐ линейной
 - ☐ матричной
-

Sual: Обязательство выполнять имеющиеся задачи и отвечать за их удовлетворительное решение это: (Çəki: 1)

- ☒ ответственность
 - ☐ делегирование
 - ☐ полномочия
 - ☐ власть
 - ☐ влияние
-

Sual: Ограниченное право использовать ресурсы организации это: (Çəki: 1)

- ☒ полномочия
 - ☐ делегирование
 - ☐ полномочия
 - ☐ власть
 - ☐ влияние
-

Bölmə: 0701

Ad	0701
Suallardan	12
Maksimal faiz	12
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: К общим мотивам поведения относят: (Ҷаки: 1)

- ☒ любопытства
 - ☐ потребность в достижениях
 - ☐ в статусе
 - ☐ во власти
 - ☐ в принадлежности
-

Sual: К общим мотивам поведения относят: (Ҷаки: 1)

- ☒ привязанности
 - ☐ потребность в достижениях
 - ☐ в статусе
 - ☐ во власти
 - ☐ в принадлежности
-

Sual: К общим мотивам поведения относят: (Ҷаки: 1)

- ☒ желание манипулировать
 - ☐ потребность в достижениях
 - ☐ в статусе
 - ☐ во власти
 - ☐ в принадлежности
-

Sual: К вторичным потребностям относят: (Ҷаки: 1)

- ☒ потребность в достижениях
 - ☐ любопытства
 - ☐ привязанности
 - ☐ деятельности
 - ☐ желание манипулирования
-

Sual: К вторичным потребностям относят: (Ҷаки: 1)

- ☒ в статусе
 - ☐ любопытства
 - ☐ привязанности
 - ☐ деятельности
 - ☐ желание манипулирования
-

Sual: К вторичным потребностям относят: (Ҷаки: 1)

- ☒ во власти
 - ☐ любопытства
 - ☐ привязанности
 - ☐ деятельности
 - ☐ желание манипулирования
-

Sual: К вторичным потребностям относят: (Ҷаки: 1)

- ☒ в принадлежности

- ☐ любопытства
 - ☐ привязанности
 - ☐ деятельности
 - ☐ желание манипулирования
-

Sual: К вторичным потребностям относят: (Ҷәки: 1)

- ☒ в безопасности
 - ☐ любопытства
 - ☐ привязанности
 - ☐ деятельности
 - ☐ желание манипулирования
-

Sual: Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят: (Ҷәки: 1)

- ☒ достижения
 - ☐ политика компании и ее администрирование
 - ☐ технический надзор
 - ☐ межличностные отношения с начальником
 - ☐ зарплата
-

Sual: Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят: (Ҷәки: 1)

- ☒ признание
 - ☐ политика компании и ее администрирование
 - ☐ технический надзор
 - ☐ межличностные отношения с начальником
 - ☐ зарплата
-

Sual: Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят: (Ҷәки: 1)

- ☒ работа как таковая
 - ☐ политика компании
 - ☐ технический надзор
 - ☐ межличностные отношения с начальником
 - ☐ зарплата
-

Sual: Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят: (Ҷәки: 1)

- ☒ ответственность
 - ☐ политика компании
 - ☐ технический надзор
 - ☐ межличностные отношения с начальником
 - ☐ зарплата
-

Bölmə: 0702

Ad	0702
Suallardan	12
Maksimal faiz	12

Sual: Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят: (Çəki: 1)

- ☒ продвижение
- ☐ политика компании
- ☐ технический надзор
- ☐ межличностные отношения с начальником
- ☐ зарплата

Sual: Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят: (Çəki: 1)

- ☒ политика компании
- ☐ достижения
- ☐ продвижение
- ☐ ответственность
- ☐ работа как таковая

Sual: Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят: (Çəki: 1)

- ☒ технический надзор
- ☐ достижения
- ☐ продвижение
- ☐ ответственность
- ☐ работа как таковая

Sual: Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят: (Çəki: 1)

- ☒ зарплата
- ☐ достижения
- ☐ продвижение
- ☐ ответственность
- ☐ работа как таковая

Sual: Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят: (Çəki: 1)

- ☒ межличностные отношения с начальником
- ☐ достижения
- ☐ продвижение
- ☐ ответственность
- ☐ работа как таковая

Sual: Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят: (Çəki: 1)

- ☒ условия работы
- ☐ достижения
- ☐ продвижение
- ☐ ответственность

☒ работа как таковая

Sual: Кому принадлежит концепция иерархии потребностей? (Ќәкі: 1)

- ☒ Маслоу
 - ☐ Герцберг
 - ☐ Альдерферд
 - ☐ МакКлелланд
 - ☐ Врум
-

Sual: Кто выделил три группы основных потребностей: существования, в связях и росте? (Ќәкі: 1)

- ☒ Альдерферд
 - ☐ Герцберг
 - ☐ Маслоу
 - ☐ МакКлелланд
 - ☐ Врум
-

Sual: У кого из авторов важная переменная мотивационного процесса – это ожидание? (Ќәкі: 1)

- ☒ Врум
 - ☐ Герцберг
 - ☐ Маслоу
 - ☐ МакКлелланд
 - ☐ Альдерферд
-

Sual: Кто из авторов исходит из предпосылки, что мотивация, удовлетворенность и исполнительность представляют собой отдельные переменные и взаимодействуют иначе, чем принято считать: (Ќәкі: 1)

- ☒ Портер и Лоулер
 - ☐ Герцберг
 - ☐ Врум
 - ☐ Альдерферд
 - ☐ Смит
-

Sual: Кто из авторов исходит из предпосылки, что мотивация непосредственно не приводит к повышению производительности: (Ќәкі: 1)

- ☒ Портер и Лоулер
 - ☐ Герцберг
 - ☐ Врум
 - ☐ Альдерферд
 - ☐ Адамс
-

Sual: Кто из авторов утверждал, что основную роль в выполнении работы и получении удовлетворения играет степень справедливости (или несправедливости), которую ощущают работники на своей работе: (Ќәкі: 1)

- ☒ Адамс
- ☐ Герцберг
- ☐ Врум
- ☐ Альдерферд
- ☐ Портер и Лоулер

Bölmə: 0703

Ad	0703
Suallardan	12
Maksimal faiz	12
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Какая из теорий мотивации имеет финансово-экономические источники? (Çəki: 1)

- ☒ теория представительства
- ☐ теория контроля
- ☐ теория ожидания
- ☐ теория справедливости
- ☐ теория атрибуции

Sual: Кто из авторов разработал анкету для диагностического обследования рабочего места? (Çəki: 1)

- ☒ Хэкман и Олдхэм
- ☐ Герцберг
- ☐ Врум
- ☐ Альдерферд
- ☐ Портер и Лоулер

Sual: Кто является автором теории целеполагания? (Çəki: 1)

- ☒ Локк
- ☐ Врум
- ☐ Адамс
- ☐ Альдерферд
- ☐ Герцберг

Sual: Маслоу является основателем теории: (Çəki: 1)

- ☒ теории иерархии потребностей
 - ☐ теории справедливости
 - ☐ теории ожиданий
 - ☐ теории приобретенных потребностей
 - ☐ теория целеполагания
-

Sual: К содержательным теориям мотивации относят: (Җәки: 1)

- ☒ двухфакторная теория
 - ☐ теории справедливости
 - ☐ модель Портера-Лоулера
 - ☐ теории ожиданий
 - ☐ теория целеполагания
-

Sual: К содержательным теориям мотивации относят: (Җәки: 1)

- ☒ теория иерархических потребностей Маслоу
 - ☐ теории справедливости
 - ☐ модель Портера-Лоулера
 - ☐ теории ожиданий
 - ☐ теория целеполагания
-

Sual: К содержательным теориям мотивации относят: (Җәки: 1)

- ☒ теория приобретенных потребностей Дэвида МакКлелланда
 - ☐ теории справедливости
 - ☐ модель Портера-Лоулера
 - ☐ теории ожиданий
 - ☐ теория целеполагания
-

Sual: Теория мотивации, в которой фигурируют гигиенические факторы: (Җәки: 1)

- ☒ двухфакторная теории
 - ☐ иерархия потребностей
 - ☐ теория подкрепления
 - ☐ теории ожиданий
 - ☐ теория справедливости
-

Sual: Потребность в успехе заложена в теории: (Җәки: 1)

- ☒ теории потребностей Д. Макклеланда
 - ☐ теории ожиданий
 - ☐ теории справедливости
 - ☐ модели Портера-Лоулера
 - ☐ иерархической теории Маслоу
-

Sual: Не относятся к типам подкреплений в мотивационной теории подкрепления: (Җәки: 1)

- ☒ постановка сложных целей
 - ☐ отказ от нравоучений
 - ☐ наказание
 - ☐ позитивное подкрепление
 - ☐ гашение
-

Sual: Теория, согласно которой человеческие потребности формируются в течении

жизни индивида: (Çəki: 1)

- ☒ теории приобретенных потребностей Д. Макклеланда
 - ☐ теории ожиданий
 - ☐ теории справедливости
 - ☐ модель Портера-Лоулера
 - ☐ теория иерархии потребности Маслоу
-

Sual: Концепция ERG К.Альдерферда выделяет потребности: (Çəki: 1)

- ☒ существования, связи, роста
 - ☐ успеха, власти, принадлежности
 - ☐ физиологические потребности
 - ☐ потребности в безопасности
 - ☐ в самоутверждении и в самовыражении
-

Bölmə: 0801

Ad	0801
Suallardan	6
Maksimal faiz	6
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Какой вариант не отражает сущность функции контроля в менеджменте: (Çəki: 1)

- ☒ Контроль являясь общей функцией менеджмента, определяет текущее и перспективное положение объекта управления
 - ☐ Контроль отражает процесс достижения целей организации
 - ☐ Контроль уменьшает неопределенность, характерную для динамичной внешней среды
 - ☐ Контроль предупреждает о появлении кризисных ситуаций
 - ☐ Контроль защищает сильные стороны организации
-

Sual: Какой вариант не относится к характерным особенностям эффективного контроля: (Çəki: 1)

- ☒ с точки зрения достижения намеченных целей, должен быть полным и скрытым
 - ☐ должен быть направлен на конкретные результаты
 - ☐ должен соответствовать контролируемому деятельности
 - ☐ должен быть своевременным
 - ☐ должен быть стратегически целенаправленным
-

Sual: В чем заключается сущность текущего контроля (Çəki: 1)

- ☒ осуществляется непосредственно при выполнении работ
- ☐ осуществляется до начала выполнения хозяйственных операций

- ☐ после выполнение работ используется обратная связь
 - ☐ используется после осуществление контроля по хозяйственным задачам
 - ☐ используется в назначенное время, и, после завершение технологических операций
-

Sual: В чем заключается сущность начального контроля: (Çəki: 1)

- ☒ осуществляется до начала выполнения хозяйственных операций
 - ☐ осуществляется непосредственно при выполнении работ
 - ☐ после выполнение работы используется обратная связь
 - ☐ используется после осуществление контроля по хозяйственным задачам
 - ☐ используется в назначенное время и после завершение технологических операций
-

Sual: В чем заключается сущность конечного контроля: (Çəki: 1)

- ☒ используется в назначенное время и после завершение технологических операций
 - ☐ осуществляется до начала выполнения хозяйственных операций
 - ☐ после выполнение работы используется обратная связь
 - ☐ используется после осуществление контроля по хозяйственным задачам
 - ☐ осуществляется непосредственно при выполнении работ
-

Sual: К функциям контроля не относят: (Çəki: 1)

- ☒ организационная
 - ☐ проверочная
 - ☐ информационная
 - ☐ диагностическая
 - ☐ корректирующая
-

Bölmə: 0802

Ad	0802
Suallardan	6
Maksimal faiz	6
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: К принципам контроля не относят: (Çəki: 1)

- ☒ контроль по случаю
 - ☐ всеохватывающий
 - ☐ стратегически направленный
 - ☐ направлен на предотвращение ошибок
 - ☐ своевременность
-

Sual: К принципам контроля не относят: (Çəki: 1)

- ☒ контроль из предубежденности
 - ☐ всеохватывающий
 - ☐ стратегически направленный
 - ☐ направлен на предотвращение ошибок
 - ☐ своевременность
-

Sual: К принципам контроля не относят: (Çəki: 1)

- ☒ ориентация на прошлый опыт, стереотипы
 - ☐ всеохватывающий
 - ☐ стратегически направленный
 - ☐ направлен на предотвращение ошибок
 - ☐ своевременность
-

Sual: К принципам контроля не относят: (Çəki: 1)

- ☒ игнорирование личных особенностей людей
 - ☐ всеохватывающий
 - ☐ стратегически направленный
 - ☐ направлен на предотвращение ошибок
 - ☐ своевременность
-

Sual: Внешний контроль преобладает: (Çəki: 1)

- ☒ при авторитарном стиле управления
 - ☐ при демократическом стиле управления
 - ☐ для добросовестных и педантичных сот рудников
 - ☐ при благоприятном микроклимате в коллективе
 - ☐ при коллективной системе вознаграждения
-

Sual: Внешний контроль целесообразен: (Çəki: 1)

- ☒ для недобросовестных, неаккуратных людей
 - ☐ при демократическом стиле управления
 - ☐ для добросовестных и педантичных сот рудников
 - ☐ при благоприятном микроклимате в коллективе
 - ☐ при коллективной системе вознаграждения
-

Bölmə: 0803

Ad	0803
Suallardan	6
Maksimal faiz	6
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Внешний контроль целесообразен: (Ҷаки: 1)

- ☒ при неблагоприятном микроклимате в коллективе
 - ☐ при демократическом стиле управления
 - ☐ для добросовестных и педантичных сот рудников
 - ☐ при благоприятном микроклимате в коллективе
 - ☐ при коллективной системе вознаграждения
-

Sual: Внешний контроль целесообразен: (Ҷаки: 1)

- ☒ при индивидуальной системе вознаграждения
 - ☐ при демократическом стиле управления
 - ☐ для добросовестных и педантичных сотрудников
 - ☐ при благоприятном микроклимате в коллективе
 - ☐ при коллективной системе вознаграждения
-

Sual: Внутренний контроль преобладает: (Ҷаки: 1)

- ☒ при демократичном стиле управления
 - ☐ для недобросовестных, неаккуратных людей
 - ☐ при неблагоприятном микроклимате в коллективе
 - ☐ при авторитарном руководстве
 - ☐ при индивидуальной системе вознаграждения
-

Sual: Внутренний контроль целесообразен: (Ҷаки: 1)

- ☒ для добросовестных, педантичных людей
 - ☐ для недобросовестных, неаккуратных людей
 - ☐ при неблагоприятном микроклимате в коллективе
 - ☐ при авторитарном руководстве
 - ☐ при индивидуальной системе вознаграждения
-

Sual: Внутренний контроль целесообразен: (Ҷаки: 1)

- ☒ при благоприятном микроклимате в коллективе
 - ☐ для недобросовестных, неаккуратных людей
 - ☐ при неблагоприятном микроклимате в коллективе
 - ☐ при авторитарном руководстве
 - ☐ при индивидуальной системе вознаграждения
-

Sual: Внутренний контроль целесообразен: (Ҷаки: 1)

- ☒ при коллективной системе вознаграждения
 - ☐ для недобросовестных, неаккуратных людей
 - ☐ при неблагоприятном микроклимате в коллективе
 - ☐ при авторитарном руководстве
 - ☐ при индивидуальной системе вознаграждения
-

Bölmə: 0901

Maksimal faiz	12
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Решение может разрабатываться на основе следующих подходов: (Çəki: 1)

- ☒ всех перечисленных
- ☐ нормативного
- ☐ прецедентного
- ☐ синоптического
- ☐ эвристического

Sual: По степени влияния на будущее организации управленческие решения делятся на: (Çəki: 1)

- ☒ стратегические и тактические
- ☐ инициативные и предписанные
- ☐ глобальные и локальные
- ☐ перспективные и текущие
- ☐ долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные

Sual: По степени самостоятельности управленческие решения подразделяются на: (Çəki: 1)

- ☒ инициативные и предписанные
- ☐ стратегические и тактические
- ☐ глобальные и локальные
- ☐ перспективные и текущие
- ☐ долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные

Sual: По масштабам управленческие решения могут быть: (Çəki: 1)

- ☒ глобальные и локальные
- ☐ стратегические и тактические
- ☐ инициативные и предписанные
- ☐ перспективные и текущие
- ☐ долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные

Sual: В соответствии с временным горизонтом управленческие решения могут быть: (Çəki: 1)

- ☒ перспективные и текущие
- ☐ стратегические и тактические
- ☐ инициативные и предписанные
- ☐ глобальные и локальные
- ☐ долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные

Sual: В зависимости от продолжительности периода реализации управленческие решения могут быть: (Ќәкі: 1)

- ☒ долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные
 - ☐ стратегические и тактические
 - ☐ инициативные и предписанные
 - ☐ глобальные и локальные
 - ☐ перспективные и текущие
-

Sual: В соответствии со степенью предопределенности результата управленческие решения могут быть: (Ќәкі: 1)

- ☒ вероятностные и детерминированные (однозначные)
 - ☐ контурные (предоставляют свободу исполнителям), структурированные (допускают инициативу), алгоритмизированные (инициатива исключена)
 - ☐ внешние и внутренние
 - ☐ директивные, рекомендательные и ориентирующие
 - ☐ организационные, координирующие, регулирующие, активизирующие и контролирующие
-

Sual: По степени регламентированности выделяют следующие управленческие решения: (Ќәкі: 1)

- ☒ контурные (предоставляют свободу исполнителям), структурированные (допускают инициативу), алгоритмизированные (инициатива исключена)
 - ☐ вероятностные и детерминированные (однозначные)
 - ☐ внешние и внутренние
 - ☐ директивные, рекомендательные и ориентирующие
 - ☐ организационные, координирующие, регулирующие, активизирующие и контролирующие
-

Sual: По направленности воздействия управленческие решения могут быть: (Ќәкі: 1)

- ☒ внешние и внутренние
 - ☐ вероятностные и детерминированные (однозначные)
 - ☐ контурные (предоставляют свободу исполнителям), структурированные (допускают инициативу), алгоритмизированные (инициатива исключена)
 - ☐ директивные, рекомендательные и ориентирующие
 - ☐ организационные, координирующие, регулирующие, активизирующие и контролирующие
-

Sual: По степени обязательности исполнения управленческие решения подразделяются: (Ќәкі: 1)

- ☒ директивные, рекомендательные и ориентирующие
 - ☐ контурные (предоставляют свободу исполнителям), структурированные (допускают инициативу), алгоритмизированные (инициатива исключена)
 - ☐ внешние и внутренние
 - ☐ организационные, координирующие, регулирующие, активизирующие и контролирующие
 - ☐ вероятностные и детерминированные (однозначные)
-

Sual: По функциональному назначению можно выделить следующие управленческие решения: (Çəki: 1)

- ☒ организационные, координирующие, регулирующие, активизирующие и контролирующие
 - ☐ контурные (предоставляют свободу исполнителям), структурированные (допускают инициативу), алгоритмизированные (инициатива исключена)
 - ☐ внешние и внутренние
 - ☐ директивные, рекомендательные и ориентирующие
 - ☐ вероятностные и детерминированные (однозначные)
-

Sual: По степени сложности управленческие решения разделяются на: (Çəki: 1)

- ☒ простые, сложные и уникальные
 - ☐ шаблонные и творческие
 - ☐ индивидуальные и коллективные
 - ☐ общие и специальные
 - ☐ запрограммированные и незапрограммированные
-

Bölmə: 0902

Ad	0902
Suallardan	12
Maksimal faiz	12
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: По методам выработки управленческие решения могут быть: (Çəki: 1)

- ☒ шаблонные и творческие
 - ☐ простые, сложные и уникальные
 - ☐ индивидуальные и коллективные
 - ☐ общие и специальные
 - ☐ запрограммированные и незапрограммированные
-

Sual: В зависимости от числа разработчиков управленческие решения делятся на: (Çəki: 1)

- ☒ индивидуальные и коллективные
 - ☐ простые, сложные и уникальные
 - ☐ шаблонные и творческие
 - ☐ общие и специальные
 - ☐ запрограммированные и незапрограммированные
-

Sual: По широте охвата управленческие решения бывают: (Çəki: 1)

- ☒ общие (касаются всех вопросов) и специальные (относятся к узким проблемам)

- ☐ простые, сложные и уникальные
 - ☐ шаблонные и творческие
 - ☐ индивидуальные и коллективные
 - ☐ запрограммированные и незапрограммированные
-

Sual: С точки зрения определенности управленческие решения подразделяются на: (Җәки: 1)

- ☒ запрограммированные и незапрограммированные
 - ☐ простые, сложные и уникальные
 - ☐ шаблонные и творческие
 - ☐ индивидуальные и коллективные
 - ☐ общие (касаются всех вопросов) и специальные (относятся к узким проблемам)
-

Sual: По способу влияния на объект управленческие решения можно разделить на: (Җәки: 1)

- ☒ прямые и косвенные
 - ☐ правовыми и не правовыми
 - ☐ техническими, экономическими, социальными
 - ☐ принимаемые в условиях определенности, в условиях риска и в условиях полной неопределенности
 - ☐ интуитивные, адаптационные и рациональные
-

Sual: По форме управленческие решения могут быть: (Җәки: 1)

- ☒ правовыми и не правовыми
 - ☐ прямые и косвенные
 - ☐ техническими, экономическими, социальными
 - ☐ принимаемые в условиях определенности, в условиях риска и в условиях полной неопределенности
 - ☐ интуитивные, адаптационные и рациональные
-

Sual: По содержанию управленческие решения в рамках организации бывают: (Җәки: 1)

- ☒ техническими, экономическими, социальными
 - ☐ прямые и косвенные
 - ☐ правовыми и не правовыми
 - ☐ принимаемые в условиях определенности, в условиях риска и в условиях полной неопределенности
 - ☐ интуитивные, адаптационные и рациональные
-

Sual: По степени полноты и достоверности используемой информации управленческие решения бывают: (Җәки: 1)

- ☒ принимаемые в условиях определенности, в условиях риска и в условиях полной неопределенности
- ☐ прямые и косвенные
- ☐ правовыми и не правовыми

- ☐ техническими, экономическими, социальными
- ☐ интуитивные, адаптационные и рациональные

Sual: По способам принятия управленческих решений выделяют: (Çəki: 1)

- ☒ интуитивные, адаптационные и рациональные
- ☐ прямые и косвенные
- ☐ правовыми и не правовыми
- ☐ техническими, экономическими, социальными
- ☐ принимаемые в условиях определенности, в условиях риска и в условиях полной неопределенности

Sual: Первым этапом рационального решения проблем должен быть: (Çəki: 1)

- ☒ диагноз проблемы
- ☐ формулировка ограничений и критериев для принятия решения
- ☐ выявление альтернатив
- ☐ оценка альтернатив
- ☐ окончательный выбор

Sual: Вторым этапом рационального решения проблем должно быть: (Çəki: 1)

- ☒ формулировка ограничений и критериев для принятия решения
- ☐ диагноз проблемы
- ☐ выявление альтернатив
- ☐ оценка альтернатив
- ☐ окончательный выбор

Sual: Третьим этапом рационального решения проблем должно быть: (Çəki: 1)

- ☒ выявление альтернатив
- ☐ диагноз проблемы
- ☐ формулировка ограничений и критериев для принятия решения
- ☐ оценка альтернатив
- ☐ окончательный выбор

Bölmə: 0903

Ad	0903
Suallardan	11
Maksimal faiz	11
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Четвертым этап рационального решения проблем должно быть: (Çəki: 1)

- ☒ оценка альтернатив
- ☐ диагноз проблемы

- ☐ выявление альтернатив
 - ☐ формулировка ограничений и критериев для принятия решения
 - ☐ окончательный выбор
-

Sual: Пятым этапом рационального решения проблем должен быть: (Ќәкі: 1)

- ☒ окончательный выбор
 - ☐ диагноз проблемы
 - ☐ выявление альтернатив
 - ☐ формулировка ограничений и критериев для принятия решения
 - ☐ оценка альтернатив
-

Sual: Это решение имеет место в том случае, если из существующего положения есть только один выход и характерно для простых стандартных ситуаций: (Ќәкі: 1)

- ☒ безальтернативное
 - ☐ бинарное
 - ☐ многовариантного
 - ☐ инновационного
 - ☐ отсутствие такового
-

Sual: Использование такого варианта, предполагает два противоположного подхода к решению: (Ќәкі: 1)

- ☒ бинарное
 - ☐ безальтернативное
 - ☐ многовариантного
 - ☐ инновационного
 - ☐ отсутствие такового
-

Sual: Разработка данного варианта решения, предполагает возможность выбора из достаточно большого числа альтернатив, это выработка: (Ќәкі: 1)

- ☒ многовариантного
 - ☐ безальтернативное
 - ☐ бинарное
 - ☐ инновационного
 - ☐ отсутствие такового
-

Sual: Когда решение делается на основе искусственного комбинирования отдельных, наиболее подходящих и не противоречащих друг другу тех решений, которые были отклонены, это решение называется: (Ќәкі: 1)

- ☒ инновационным
 - ☐ безальтернативным
 - ☐ бинарным
 - ☐ многовариантным
 - ☐ отсутствие такового
-

Sual: Это решение основывается на предположении руководителя, что его выбор

правилен: (Çəki: 1)

- ☒ интуитивное
 - ☐ адаптационное
 - ☐ рациональное
 - ☐ многовариантное
 - ☐ бинарное
-

Sual: Это решение основывается на общих знаниях, здравом смысле: (Çəki: 1)

- ☒ адаптационное
 - ☐ интуитивное
 - ☐ рациональное
 - ☐ многовариантное
 - ☐ бинарное
-

Sual: Это решение предполагает использование научных методов и объективных критериев: (Çəki: 1)

- ☒ рациональное
 - ☐ интуитивное
 - ☐ адаптационное
 - ☐ многовариантное
 - ☐ бинарное
-

Sual: К принятию этих решений приводит или логика развития ситуации, или ее стандартность: (Çəki: 1)

- ☒ запрограммированные
 - ☐ технические
 - ☐ экономические
 - ☐ рациональное
 - ☐ незапрограммированное
-

Sual: Эти решения принимаются в новых или неопределенных обстоятельствах: (Çəki: 1)

- ☒ незапрограммированные
 - ☐ запрограммированные
 - ☐ технические
 - ☐ экономические
 - ☐ безальтернативные
-

Bölmə: 1001

Ad	1001
Suallardan	14
Maksimal faiz	14
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Коммуникационный процесс - это обмен между двумя или более людьми. (Ўәкі: 1)

- ☒ информацией
 - ☐ звука
 - ☐ электрического тона
 - ☐ товарной продукции
 - ☐ текста
-

Sual: Главная цель коммуникационного процесса - обеспечить понимание..... (Ўәкі: 1)

- ☒ информации
 - ☐ политики
 - ☐ демократии
 - ☐ истины
 - ☐ психологии
-

Sual: Из скольких этапов состоит коммуникационный процесс? (Ўәкі: 1)

- ☒ 4
 - ☐ 2
 - ☐ 5
 - ☐ 1
 - ☐ 3
-

Sual: Сколько элементов включает коммуникационный процесс? (Ўәкі: 1)

- ☒ 4
 - ☐ 2
 - ☐ 1
 - ☐ 5
 - ☐ 3
-

Sual: Какой из отмеченных ниже вариантов не входит в правило обеспечения обратной связи? (Ўәкі: 1)

- ☒ самозащита
 - ☐ ясность идеи
 - ☐ уметь выслушать
 - ☐ чувствительность к проблемам
 - ☐ эмпатия
-

Sual: Какой из отмеченных вариантов не является видом коммуникационной сети? (Ўәкі: 1)

- ☒ один за всех
- ☐ круг
- ☐ колесо

- ☐ все со всеми
 - ☐ соты
-

Sual: Наиболее емким коммуникативным каналом является: (Џәкі: 1)

- ☒ физическое присутствие
 - ☐ интерактивные каналы
 - ☐ статичные каналы
 - ☐ безличные статичные каналы
 - ☐ телефон
-

Sual: Наименее емким коммуникативным каналом является: (Џәкі: 1)

- ☒ безличные статичные каналы
 - ☐ интерактивные каналы
 - ☐ статичные каналы
 - ☐ физическое присутствие
 - ☐ телефон
-

Sual: К восходящим коммуникациям относят: (Џәкі: 1)

- ☒ проблемы и вопросы
 - ☐ внедрении целей и стратегий
 - ☐ должностные инструкции и приказы
 - ☐ процедуры и различные правила
 - ☐ обратная связь по результатам деятельности
-

Sual: К восходящим коммуникациям относят: (Џәкі: 1)

- ☒ предложения по улучшению
 - ☐ внедрении целей и стратегий
 - ☐ должностные инструкции и приказы
 - ☐ процедуры и различные правила
 - ☐ обратная связь по результатам деятельности
-

Sual: К восходящим коммуникациям относят: (Џәкі: 1)

- ☒ отчеты о результатах деятельности
 - ☐ внедрении целей и стратегий
 - ☐ должностные инструкции и приказы
 - ☐ процедуры и различные правила
 - ☐ обратная связь по результатам деятельности
-

Sual: К восходящим коммуникациям относят: (Џәкі: 1)

- ☒ жалобы и споры
- ☐ внедрении целей и стратегий
- ☐ должностные инструкции и приказы
- ☐ процедуры и различные правила
- ☐ обратная связь по результатам деятельности

Sual: К восходящим коммуникациям относят: (Çəki: 1)

- ☒ финансовая и бухгалтерская информация
 - ☐ внедрении целей и стратегий
 - ☐ должностные инструкции и приказы
 - ☐ процедуры и различные правила
 - ☐ обратная связь по результатам деятельности
-

Sual: Нисходящие коммуникации охватывают: (Çəki: 1)

- ☒ внедрение целей и стратегий
 - ☐ проблемы и вопросы
 - ☐ отчеты о результатах деятельности
 - ☐ жалобы и споры
 - ☐ финансовая и бухгалтерская информация
-

Bölmə: 1002

Ad	1002
Suallardan	15
Maksimal faiz	15
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Нисходящие коммуникации охватывают: (Çəki: 1)

- ☒ должностные инструкции и приказы
 - ☐ проблемы и вопросы
 - ☐ отчеты о результатах деятельности
 - ☐ жалобы и споры
 - ☐ финансовая и бухгалтерская информация
-

Sual: Нисходящие коммуникации охватывают: (Çəki: 1)

- ☒ процедуры и различные правила
 - ☐ проблемы и вопросы
 - ☐ отчеты о результатах деятельности
 - ☐ жалобы и споры
 - ☐ финансовая и бухгалтерская информация
-

Sual: Нисходящие коммуникации охватывают: (Çəki: 1)

- ☒ обратная связь по результатам деятельности
- ☐ проблемы и вопросы
- ☐ отчеты о результатах деятельности
- ☐ жалобы и споры
- ☐ финансовая и бухгалтерская информация

Sual: Нисходящие коммуникации охватывают: (Ўэки: 1)

- ☒ внушение идей
 - ☐ проблемы и вопросы
 - ☐ отчеты о результатах деятельности
 - ☐ жалобы и споры
 - ☐ финансовая и бухгалтерская информация
-

Sual: К межличностным коммуникативным барьерам относят: (Ўэки: 1)

- ☒ преграды, обусловленные восприятием
 - ☐ различия в статусе и уровне власти
 - ☐ потребности и цели отделов
 - ☐ информационные перегрузки
 - ☐ несоответствие коммуникативной сети рабочим задачам
-

Sual: К межличностным коммуникативным барьерам относят: (Ўэки: 1)

- ☒ семантика
 - ☐ различия в статусе и уровне власти
 - ☐ потребности и цели отделов
 - ☐ информационные перегрузки
 - ☐ несоответствие коммуникативной сети рабочим задачам
-

Sual: К межличностным коммуникативным барьерам относят: (Ўэки: 1)

- ☒ невербальные преграды
 - ☐ различия в статусе и уровне власти
 - ☐ потребности и цели отделов
 - ☐ информационные перегрузки
 - ☐ несоответствие коммуникативной сети рабочим задачам
-

Sual: К межличностным коммуникативным барьерам относят: (Ўэки: 1)

- ☒ плохая обратная связь
 - ☐ различия в статусе и уровне власти
 - ☐ потребности и цели отделов
 - ☐ информационные перегрузки
 - ☐ несоответствие коммуникативной сети рабочим задачам
-

Sual: К межличностным коммуникативным барьерам относят: (Ўэки: 1)

- ☒ неумение слушать
 - ☐ различия в статусе и уровне власти
 - ☐ потребности и цели отделов
 - ☐ информационные перегрузки
 - ☐ несоответствие коммуникативной сети рабочим задачам
-

Sual: К преградам в организационных коммуникациях относят: (Çәki: 1)

- ☒ искажение сообщений
 - ☐ семантика
 - ☐ невербальные преграды
 - ☐ преграды, обусловленные восприятием
 - ☐ плохая обратная связь
-

Sual: К преградам в организационных коммуникациях относят: (Çәki: 1)

- ☒ информационные перегрузки
 - ☐ семантика
 - ☐ невербальные преграды
 - ☐ преграды, обусловленные восприятием
 - ☐ плохая обратная связь
-

Sual: К преградам в организационных коммуникациях относят: (Çәki: 1)

- ☒ неудовлетворительная структура организации
 - ☐ семантика
 - ☐ невербальные преграды
 - ☐ преграды, обусловленные восприятием
 - ☐ плохая обратная связь
-

Sual: К преградам в организационных коммуникациях относят: (Çәki: 1)

- ☒ различия в статусе и уровне власти
 - ☐ семантика
 - ☐ невербальные преграды
 - ☐ преграды, обусловленные восприятием
 - ☐ плохая обратная связь
-

Sual: К преградам в организационных коммуникациях относят: (Çәki: 1)

- ☒ потребности и цели отделов
 - ☐ семантика
 - ☐ невербальные преграды
 - ☐ преграды, обусловленные восприятием
 - ☐ плохая обратная связь
-

Sual: К преградам в организационных коммуникациях относят: (Çәki: 1)

- ☒ несоответствие коммуникативной сети рабочим заданиям
 - ☐ семантика
 - ☐ невербальные преграды
 - ☐ преграды, обусловленные восприятием
 - ☐ плохая обратная связь
-

Bölmә: 1003

Maksimal faiz	15
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: К преградам в организационных коммуникациях относят: (Çəki: 1)

- ☒ дефицит формальных каналов
- ☐ невербальные преграды
- ☐ преграды, обусловленные восприятием
- ☐ плохая обратная связь
- ☐ семантика

Sual: К элементам процесса коммуникаций относят: (Çəki: 1)

- ☒ отправитель
- ☐ зарождение идеи
- ☐ кодирование и выбор канала
- ☐ передача
- ☐ декодирование

Sual: К элементам процесса коммуникаций относят: (Çəki: 1)

- ☒ сообщение
- ☐ зарождение идеи
- ☐ кодирование и выбор канала
- ☐ передача
- ☐ декодирование

Sual: К элементам процесса коммуникаций относят: (Çəki: 1)

- ☒ канал
- ☐ зарождение идеи
- ☐ кодирование и выбор канала
- ☐ передача
- ☐ декодирование

Sual: К элементам процесса коммуникаций относят: (Çəki: 1)

- ☒ получатель
- ☐ зарождение идеи
- ☐ кодирование и выбор канала
- ☐ передача
- ☐ декодирование

Sual: К этапам процесса коммуникаций относят: (Çəki: 1)

- ☒ зарождение идеи
- ☐ отправитель

- ☐ сообщение
 - ☐ канал
 - ☐ получатель
-

Sual: К этапам процесса коммуникаций относят: (Ўэки: 1)

- ☒ кодирование и выбор канала
 - ☐ отправитель
 - ☐ сообщение
 - ☐ канал
 - ☐ получатель
-

Sual: К этапам процесса коммуникаций относят: (Ўэки: 1)

- ☒ передача
 - ☐ отправитель
 - ☐ сообщение
 - ☐ канал
 - ☐ получатель
-

Sual: К этапам процесса коммуникаций относят: (Ўэки: 1)

- ☒ декодирование
 - ☐ отправитель
 - ☐ сообщение
 - ☐ канал
 - ☐ получатель
-

Sual: Сообщения, которые выражаются не словами, а представляют собой отдельные действия это: (Ўэки: 1)

- ☒ невербальные коммуникации
 - ☐ вербальные коммуникации
 - ☐ семантика
 - ☐ эмпатия
 - ☐ восприятие
-

Sual: Смысл слов и контекст, в котором они используются: (Ўэки: 1)

- ☒ семантика
 - ☐ вербальные коммуникации
 - ☐ невербальные коммуникации
 - ☐ эмпатия
 - ☐ восприятие
-

Sual: Наиболее простой вид открытой коммуникативной структуры: (Ўэки: 1)

- ☒ «змея»
- ☐ «звезда»
- ☐ «шпора»

- ☐ «палатка»
- ☐ «дом»

Sual: В крупных организациях связанные между собой творческие группы образуют коммуникативную структуры в виде: (Çəki: 1)

- ☒ «сот»
- ☐ «колесо»
- ☐ «круг»
- ☐ «дом»
- ☐ «шпора»

Sual: Координация исполнителей обеспечивается с помощью коммуникативной структуры типа: (Çəki: 1)

- ☒ «колесо»
- ☐ «сот»
- ☐ «круг»
- ☐ «дом»
- ☐ «шпора»

Sual: Крупным многопрофильным организациям необходимы коммуникативные структуры с горизонтальными каналами типа: (Çəki: 1)

- ☒ «палатка»
- ☐ «звезда»
- ☐ «шпора»
- ☐ «змея»
- ☐ «дом»

Bölmə: 1101

Ad	1101
Suallardan	12
Maksimal faiz	12
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Полный личный состав наемных работников организации, выполняющих различные производственно-хозяйственные функции: (Çəki: 1)

- ☒ персонал
- ☐ кадры
- ☐ рабочие
- ☐ администрация
- ☐ руководство

Sual: Процесс движения персонала называется: (Ўәкі: 1)

- ☒ оборотом
 - ☐ текучестью
 - ☐ выбытием
 - ☐ численностью
 - ☐ прием
-

Sual: Адаптация к специальности, необходимым навыкам, приемам деятельности это: (Ўәкі: 1)

- ☒ профессиональная адаптация
 - ☐ психофизиологическая адаптация
 - ☐ первичная адаптация
 - ☐ социально - психологическая адаптация
 - ☐ вторичная адаптация
-

Sual: Адаптация к условиям труда и режиму работы это: (Ўәкі: 1)

- ☒ психофизиологическая адаптация
 - ☐ профессиональная адаптация
 - ☐ первичная адаптация
 - ☐ социально - психологическая адаптация
 - ☐ вторичная адаптация
-

Sual: Адаптация к коллективу это: (Ўәкі: 1)

- ☒ социально - психологическая адаптация
 - ☐ профессиональная адаптация
 - ☐ первичная адаптация
 - ☐ психофизиологическая адаптация
 - ☐ вторичная адаптация
-

Sual: Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является: (Ўәкі: 1)

- ☒ широкие возможности выбора кандидатов
 - ☐ низкие затраты
 - ☐ легкость адаптации
 - ☐ снижение текучести кадров
 - ☐ хорошее знание людьми организации
-

Sual: Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является: (Ўәкі: 1)

- ☒ получение новых идей, которые сотрудники с собой приносят
 - ☐ низкие затраты
 - ☐ легкость адаптации
 - ☐ снижение текучести кадров
 - ☐ хорошее знание людьми организации
-

Sual: Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:
(Çəki: 1)

- ☒ снижение общей потребности в кадрах
 - ☐ низкие затраты
 - ☐ легкость адаптации
 - ☐ снижение текучести кадров
 - ☐ хорошее знание людьми организации
-

Sual: Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:
(Çəki: 1)

- ☒ низкие затраты
 - ☐ снижение общей потребности в кадрах
 - ☐ получение новых идей, которые сотрудники с собой приносят
 - ☐ широкие возможности выбора кандидатов
 - ☐ высокие затраты
-

Sual: Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:
(Çəki: 1)

- ☒ быстром заполнении вакансий
 - ☐ снижение общей потребности в кадрах
 - ☐ получение новых идей, которые сотрудники с собой приносят
 - ☐ широкие возможности выбора кандидатов
 - ☐ высокие затраты
-

Sual: Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:
(Çəki: 1)

- ☒ хорошем знанием людьми организации
 - ☐ снижение общей потребности в кадрах
 - ☐ получение новых идей, которые сотрудники с собой приносят
 - ☐ широкие возможности выбора кандидатов
 - ☐ высокие затраты
-

Sual: Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:
(Çəki: 1)

- ☒ легкость адаптации
 - ☐ снижение общей потребности в кадрах
 - ☐ получение новых идей, которые сотрудники с собой приносят
 - ☐ широкие возможности выбора кандидатов
 - ☐ высокие затраты
-

Bölmə: 1102

Ad	1102
Suallardan	12
Maksimal faiz	12
Sualları qarışdırmaq	☒

Sual: Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:
(Çəki: 1)

- ☒ снижение текучести кадров
 - ☐ снижение общей потребности в кадрах
 - ☐ получение новых идей, которые сотрудники с собой приносят
 - ☐ широкие возможности выбора кандидатов
 - ☐ высокие затраты
-

Sual: К недостаткам привлечения людей со стороны при наборе кадров относят:
(Çəki: 1)

- ☒ высокие затраты
 - ☐ ограничивает возможности выбора
 - ☐ порождает соперничество
 - ☐ снижает активность оставшихся за «бортом»
 - ☐ требует дополнительных затрат на переподготовку персонала
-

Sual: К недостаткам привлечения людей со стороны при наборе кадров относят:
(Çəki: 1)

- ☒ высокую степень риска из-за неизвестности кандидатов
 - ☐ ограничивает возможности выбора
 - ☐ порождает соперничество
 - ☐ снижает активность оставшихся за «бортом»
 - ☐ требует дополнительных затрат на переподготовку персонала
-

Sual: К недостаткам привлечения людей со стороны при наборе кадров относят:
(Çəki: 1)

- ☒ плохое знание ими организации
 - ☐ ограничивает возможности выбора
 - ☐ порождает соперничество
 - ☐ снижает активность оставшихся за «бортом»
 - ☐ требует дополнительных затрат на переподготовку персонала
-

Sual: К недостаткам привлечения людей со стороны при наборе кадров относят:
(Çəki: 1)

- ☒ необходимость длительного периода адаптации
 - ☐ ограничивает возможности выбора
 - ☐ порождает соперничество
 - ☐ снижает активность оставшихся за «бортом»
 - ☐ требует дополнительных затрат на переподготовку персонала
-

Sual: К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:
(Çəki: 1)

- ☒ ограничивает возможности выбора кандидатов
 - ☐ необходимость длительного периода адаптации
 - ☐ плохое знание ими организации
 - ☐ высокую степень риска из-за неизвестности кандидатов
 - ☐ высокие затраты
-

Sual: К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:
(Ҷаъи: 1)

- ☒ порождает соперничество
 - ☐ необходимость длительного периода адаптации
 - ☐ плохое знание ими организации
 - ☐ высокую степень риска из-за неизвестности кандидатов
 - ☐ высокие затраты
-

Sual: К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:
(Ҷаъи: 1)

- ☒ снижает активность оставшихся за «бортом»
 - ☐ необходимость длительного периода адаптации
 - ☐ плохое знание ими организации
 - ☐ высокую степень риска из-за неизвестности кандидатов
 - ☐ высокие затраты
-

Sual: К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:
(Ҷаъи: 1)

- ☒ сохраняет общий дефицит кадров
 - ☐ необходимость длительного периода адаптации
 - ☐ плохое знание ими организации
 - ☐ высокую степень риска из-за неизвестности кандидатов
 - ☐ высокие затраты
-

Sual: К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:
(Ҷаъи: 1)

- ☒ требует дополнительных затрат на переподготовку персонала
 - ☐ необходимость длительного периода адаптации
 - ☐ плохое знание ими организации
 - ☐ высокую степень риска из-за неизвестности кандидатов
 - ☐ высокие затраты
-

Sual: Оборот по выбытию по субъективным причинам называется: (Ҷаъи: 1)

- ☒ текучестью
 - ☐ численностью
 - ☐ кадрами
 - ☐ адаптацией
 - ☐ движением
-

Sual: Комплекс специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных человеком в результате специальной подготовки, называется: (Çəki: 1)

- ☒ профессией
- ☐ специальностью
- ☐ квалификацией
- ☐ профессиональной пригодностью
- ☐ профессиональной компетентностью

Bölmə: 1103

Ad	1103
Suallardan	13
Maksimal faiz	13
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Степень профессиональной подготовки, необходимой для выполнения данных трудовых функций называется: (Çəki: 1)

- ☒ квалификацией
- ☐ специальностью
- ☐ профессией
- ☐ профессиональной пригодностью
- ☐ профессиональной компетентностью

Sual: Мера квалификации работника называется: (Çəki: 1)

- ☒ профессиональной компетентностью
- ☐ специальностью
- ☐ профессией
- ☐ профессиональной пригодностью
- ☐ квалификацией

Sual: Совокупность психических и психофизиологических особенностей, которыми человек обладает, для выполнения деятельности называется: (Çəki: 1)

- ☒ профессиональной пригодностью
- ☐ специальностью
- ☐ профессией
- ☐ профессиональной компетентностью
- ☐ квалификацией

Sual: Карьера, связанная со сменой должностей называется: (Çəki: 1)

- ☒ динамичной
- ☐ статичной
- ☐ вертикальной

- ☐ горизонтальной
 - ☐ центростремительной
-

Sual: Карьера, осуществляемая в одном месте и в одной должности путем профессионального роста, называется: (Ќәкі: 1)

- ☒ статичной
 - ☐ динамичной
 - ☐ вертикальной
 - ☐ горизонтальной
 - ☐ центростремительной
-

Sual: Карьера, предполагающая продвижение по ступеням служебной лестницы называется: (Ќәкі: 1)

- ☒ вертикальной
 - ☐ статичной
 - ☐ динамичной
 - ☐ горизонтальной
 - ☐ центростремительной
-

Sual: Карьера, проходящая в пределах одного уровня управления, но со сменой рода занятий называется: (Ќәкі: 1)

- ☒ горизонтально
 - ☐ статичной
 - ☐ вертикальной
 - ☐ динамичной
 - ☐ центростремительной
-

Sual: Не относится к методам отбора кадров: (Ќәкі: 1)

- ☒ соревнование
 - ☐ собеседование
 - ☐ тестирование
 - ☐ анализ анкет
 - ☐ графологическая экспертиза
-

Sual: Организуется с целью освоения новых специальностей высвобождаемыми работниками: (Ќәкі: 1)

- ☒ переподготовка
 - ☐ обучение вторым (смежным) специальностям
 - ☐ повышение квалификации
 - ☐ тестирование
 - ☐ собеседование
-

Sual: Проводится с целью повышения профессионального мастерства и совмещению профессий: (Ќәкі: 1)

- ☒ обучение вторым (смежным) специальностям

- ☐ переподготовка
- ☐ повышение квалификации
- ☐ тестирование
- ☐ собеседование

Sual: Обучение после получения основного образования для лиц у которых должны появиться новые обязанности: (Çəki: 1)

- ☒ повышение квалификации
- ☐ переподготовка
- ☐ обучение вторым (смежным) специальностям
- ☐ тестирование
- ☐ собеседование

Sual: Временный переход работника в другое подразделение, где ему приходится выполнять иные функции: (Çəki: 1)

- ☒ «карусель»
- ☐ обогащение труда
- ☐ рационализация персонала
- ☐ аутплейсмент
- ☐ увольнение

Sual: Кадровые службы оказывают лицам из числа уволенных помощь в трудоустройстве за счет фирмы: (Çəki: 1)

- ☒ аутплейсмент
- ☐ обогащение труда
- ☐ ротация
- ☐ «карусель»
- ☐ увольнение

Bölmə: 1201

Ad	1201
Suallardan	12
Maksimal faiz	12
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Определяет наличие в группе связей особо типа, характеризующих социально-психологическую общность людей, единство взглядов и стремление к общей цели: (Çəki: 1)

- ☒ сплоченность
- ☐ статус
- ☐ открытость
- ☐ гомогенность

- ☒ фоновые характеристики
-

Sual: Оценка однородности группы, исходя из заданных параметров: (Ўэки: 1)

- ☒ гомогенность
 - ☐ статус
 - ☐ открытость
 - ☐ сплоченность
 - ☐ фоновые характеристики
-

Sual: К персональным факторам создания групп относят: (Ўэки: 1)

- ☒ общие цели
 - ☐ непосредственная близость
 - ☐ ожидания общения
 - ☐ возможность стать лидером
 - ☐ сила в единстве
-

Sual: К персональным факторам создания групп относят: (Ўэки: 1)

- ☒ общие интересы
 - ☐ непосредственная близость
 - ☐ ожидания общения
 - ☐ возможность стать лидером
 - ☐ сила в единстве
-

Sual: К персональным факторам создания групп относят: (Ўэки: 1)

- ☒ личные характеристики
 - ☐ непосредственная близость
 - ☐ ожидания общения
 - ☐ возможность стать лидером
 - ☐ сила в единстве
-

Sual: К персональным факторам создания групп относят: (Ўэки: 1)

- ☒ безопасности
 - ☐ непосредственная близость
 - ☐ ожидания общения
 - ☐ возможность стать лидером
 - ☐ сила в единстве
-

Sual: К ситуационным факторам создания групп относят: (Ўэки: 1)

- ☒ возможность взаимодействия
 - ☐ общие цели
 - ☐ общие интересы
 - ☐ безопасности
 - ☐ удовлетворение потребности в людях одного социального слоя
-

Sual: К ситуационным факторам создания групп относят: (Çəki: 1)

- ☒ непосредственная близость
 - ☐ общие цели
 - ☐ общие интересы
 - ☐ безопасности
 - ☐ удовлетворение потребности в людях одного социального слоя
-

Sual: К ситуационным факторам создания групп относят: (Çəki: 1)

- ☒ ожидание общения
 - ☐ общие цели
 - ☐ общие интересы
 - ☐ безопасности
 - ☐ удовлетворение потребности в людях одного социального слоя
-

Sual: К ситуационным факторам создания групп относят: (Çəki: 1)

- ☒ влияние
 - ☐ общие цели
 - ☐ общие интересы
 - ☐ безопасности
 - ☐ удовлетворение потребности в людях одного социального слоя
-

Sual: В период становления группы происходит: (Çəki: 1)

- ☒ определение целей
 - ☐ борьба за лидерство
 - ☐ сопротивление
 - ☐ консенсус
 - ☐ взаимопомощь
-

Sual: В период становления группы происходит: (Çəki: 1)

- ☒ определение правил
 - ☐ борьба за лидерство
 - ☐ сопротивление
 - ☐ консенсус
 - ☐ взаимопомощь
-

Bölmə: 1202

Ad	1202
Suallardan	12
Maksimal faiz	12
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: В период становления группы происходит: (Ҷәкі: 1)

- ☒ неопределенность
 - ☐ борьба за лидерство
 - ☐ сопротивление
 - ☐ консенсус
 - ☐ взаимопомощь
-

Sual: В период становления группы происходит: (Ҷәкі: 1)

- ☒ установление базовых норм
 - ☐ борьба за лидерство
 - ☐ сопротивление
 - ☐ консенсус
 - ☐ взаимопомощь
-

Sual: В период становления группы происходит: (Ҷәкі: 1)

- ☒ рост численности
 - ☐ борьба за лидерство
 - ☐ сопротивление
 - ☐ консенсус
 - ☐ взаимопомощь
-

Sual: В период становления группы происходит: (Ҷәкі: 1)

- ☒ понимание других
 - ☐ борьба за лидерство
 - ☐ сопротивление
 - ☐ консенсус
 - ☐ взаимопомощь
-

Sual: На стадии конфликта в группе происходит: (Ҷәкі: 1)

- ☒ борьба за лидерство
 - ☐ определение целей
 - ☐ определение правил
 - ☐ консенсус
 - ☐ кооперация
-

Sual: На стадии конфликта в группе происходит: (Ҷәкі: 1)

- ☒ образование подгрупп и коалиций
 - ☐ определение целей
 - ☐ определение правил
 - ☐ консенсус
 - ☐ кооперация
-

Sual: На стадии конфликта в группе происходит: (Ҷәкі: 1)

- ☒ сопротивление

- ☐ определение целей
 - ☐ определение правил
 - ☐ консенсус
 - ☐ кооперация
-

Sual: На стадии согласованности для группы характерно: (Çəki: 1)

- ☒ консенсус
 - ☐ определение целей
 - ☐ взаимосвязь, открытость
 - ☐ эффективное исполнение
 - ☐ образование подгрупп и коалиций
-

Sual: На стадии согласованности для группы характерно: (Çəki: 1)

- ☒ принятие лидерства
 - ☐ определение целей
 - ☐ взаимосвязь, открытость
 - ☐ эффективное исполнение
 - ☐ образование подгрупп и коалиций
-

Sual: На стадии согласованности для группы характерно: (Çəki: 1)

- ☒ совместная работа
 - ☐ определение целей
 - ☐ взаимосвязь, открытость
 - ☐ эффективное исполнение
 - ☐ образование подгрупп и коалиций
-

Sual: На стадии согласованности для группы характерно: (Çəki: 1)

- ☒ новые стабильные роли
 - ☐ определение целей
 - ☐ взаимосвязь, открытость
 - ☐ эффективное исполнение
 - ☐ образование подгрупп и коалиций
-

Sual: На стадии согласованности для группы характерно: (Çəki: 1)

- ☒ кооперация
 - ☐ определение целей
 - ☐ взаимосвязь, открытость
 - ☐ эффективное исполнение
 - ☐ образование подгрупп и коалиций
-

Bölmə: 1203

Ad	1203
Suallardan	11
Maksimal faiz	11

Sual: Процесс, при котором поведение или характеристики одних людей воздействуют на поведение или характеристики других называется: (Çəki: 1)

- ☒ влияние
- ☐ подчинение
- ☐ мотивация
- ☐ власть
- ☐ потребность

Sual: Изменение поведения в результате реального или воображаемого давления на индивида со стороны окружения это: (Çəki: 1)

- ☒ подчинение
- ☐ влияние
- ☐ власть
- ☐ мотивация
- ☐ потребность

Sual: Не относят к категориям команд: (Çəki: 1)

- ☒ стимулирующая
- ☐ совещательная
- ☐ производственная
- ☐ проектная
- ☐ группа действий

Sual: В какой стране были созданы кружки качества? (Çəki: 1)

- ☒ Япония
- ☐ США
- ☐ Германия
- ☐ Франция
- ☐ Россия

Sual: Группы, созданные по воле руководства называются: (Çəki: 1)

- ☒ формальными
- ☐ неформальные
- ☐ кружки качества
- ☐ самоуправляемые бригады
- ☐ команда

Sual: Группа внутри организации, которой делегированы полномочия для выполнения какого-либо задания: (Çəki: 1)

- ☒ комитет

- ☐ команда
 - ☐ неформальные организации
 - ☐ кружки качества
 - ☐ самоуправляемая бригада
-

Sual: Тенденция подавления отдельной личностью действительных взглядов на какое-нибудь явление, с тем чтобы не нарушать гармонию группы называется: (Ўәкі: 1)

- ☒ групповое единомыслие
 - ☐ сплоченность
 - ☐ конфликтность
 - ☐ социальный контроль
 - ☐ групповые нормы
-

Sual: Группа людей, имеющих общие цели, взаимодополняющие навыки, умение, высокий уровень взаимозависимости и разделяющих ответственность за достижение конечных результатов: (Ўәкі: 1)

- ☒ команда
 - ☐ комитет
 - ☐ неформальные организации
 - ☐ кружки качества
 - ☐ формальная группа
-

Sual: Психологическая особенность поведения людей, проявляющееся как групповое единомыслие и отказ от самостоятельных действий называется: (Ўәкі: 1)

- ☒ конформизмом
 - ☐ сплоченностью
 - ☐ индивидуализмом
 - ☐ коллективизмом
 - ☐ коллективом
-

Sual: Отрицательное проявление конформизма: (Ўәкі: 1)

- ☒ групповое единомыслие
 - ☐ выживаемость коллектива
 - ☐ стандартное поведение людей
 - ☐ облегчает совместную деятельность людей
 - ☐ придает коллективу свое «людей»
-

Sual: Наиболее высока сплоченность в группах, состоящих из: (Ўәкі: 1)

- ☒ 5-9 человек
 - ☐ 4-7 человек
 - ☐ 10-15 человек
 - ☐ 2-4 человек
 - ☐ 2-15 человек
-

Bölmə: 1301

Ad	1301
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Возможность влиять на поведение других: (Çəki: 1)

- ☒ власть
- ☐ лидерство
- ☐ влияние
- ☐ харизма
- ☐ убеждение

Sual: Любое поведение одного индивида, которое вносит изменение в поведение, отношения другого индивида: (Çəki: 1)

- ☒ влияние
- ☐ лидерство
- ☐ власть
- ☐ харизма
- ☐ убеждение

Sual: Способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижения целей организации: (Çəki: 1)

- ☒ лидерство
- ☐ влияние
- ☐ власть
- ☐ харизма
- ☐ убеждение

Sual: Влияние через страх это: (Çəki: 1)

- ☒ власть, основанная на принуждении
- ☐ власть, основанная на вознаграждении
- ☐ экспертная власть
- ☐ эталонная власть
- ☐ законная власть

Sual: Влияние через положительное подкрепление подчиненного с целью добиться от него желаемого поведения это: (Çəki: 1)

- ☒ власть, основанная на вознаграждении
- ☐ власть, основанная на принуждении
- ☐ экспертная власть

- ☐ эталонная власть
 - ☐ законная власть
-

Sual: Влияние через разумную веру это: (Çəki: 1)

- ☒ экспертная власть
 - ☐ власть, основанная на принуждении
 - ☐ власть, основанная на вознаграждении
 - ☐ эталонная власть
 - ☐ законная власть
-

Sual: Влияние с помощью традиции это: (Çəki: 1)

- ☒ законная власть
 - ☐ власть, основанная на принуждении
 - ☐ власть, основанная на вознаграждении
 - ☐ эталонная власть
 - ☐ экспертная власть
-

Sual: Влияние с помощью харизмы: (Çəki: 1)

- ☒ эталонная власть
 - ☐ власть, основанная на принуждении
 - ☐ власть, основанная на вознаграждении
 - ☐ законная власть
 - ☐ экспертная власть
-

Sual: Недостаток применения власти, основанной на принуждении: (Çəki: 1)

- ☒ низкая производительность труда, неудовлетворенность работой
 - ☐ ограниченность ресурсов
 - ☐ недостаточное использование потенциала человеческих ресурсов
 - ☐ медленно формируется
 - ☐ неопределенность
-

Sual: Недостаток власти, основанной на вознаграждении: (Çəki: 1)

- ☒ ограниченность ресурсов
 - ☐ низкая производительность труда, неудовлетворенность работой
 - ☐ недостаточное использование потенциала человеческих ресурсов
 - ☐ медленно формируется
 - ☐ неопределенность
-

Bölmə: 1302

Ad	1302
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒

Sual: Недостаток применения экспертной власти: (Çəki: 1)

- ☒ медленно формируется
 - ☐ низкая производительность труда, неудовлетворенность работой
 - ☐ недостаточное использование потенциала человеческих ресурсов
 - ☐ ограниченность ресурсов
 - ☐ неопределенность
-

Sual: Недостаток применения экспертной власти: (Çəki: 1)

- ☒ медленно формируется
 - ☐ низкая производительность труда, неудовлетворенность работой
 - ☐ недостаточное использование потенциала человеческих ресурсов
 - ☐ ограниченность ресурсов
 - ☐ неопределенность
-

Sual: Недостаток применения законной власти: (Çəki: 1)

- ☒ недостаточное использование потенциала человеческих ресурсов
 - ☐ низкая производительность труда, неудовлетворенность работой
 - ☐ медленно формируется
 - ☐ ограниченность ресурсов
 - ☐ неопределенность
-

Sual: Согласно теории «Х» Дугласа МакГрегора: (Çəki: 1)

- ☒ люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
 - ☐ труд – процесс естественный
 - ☐ люди используют самоуправление и контроль
 - ☐ способность к творческому решению проблем встречается часто
 - ☐ приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
-

Sual: Согласно теории «Х» Дугласа МакГрегора: (Çəki: 1)

- ☒ у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности
 - ☐ труд – процесс естественный
 - ☐ люди используют самоуправление и контроль
 - ☐ способность к творческому решению проблем встречается часто
 - ☐ приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
-

Sual: Согласно теории «Х» Дугласа МакГрегора: (Çəki: 1)

- ☒ больше всего люди хотят защищенности
- ☐ труд – процесс естественный
- ☐ люди используют самоуправление и контроль

- ☐ способность к творческому решению проблем встречается часто
 - ☐ приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
-

Sual: Согласно теории «Х» Дугласа МакГрегора: (Ҷәкі: 1)

- ☒ чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание
 - ☐ труд – процесс естественный
 - ☐ люди используют самоуправление и контроль
 - ☐ способность к творческому решению проблем встречается часто
 - ☐ приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
-

Sual: Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора: (Ҷәкі: 1)

- ☒ труд – процесс естественный
 - ☐ чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание
 - ☐ больше всего люди хотят защищенности
 - ☐ у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности
 - ☐ люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
-

Sual: Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора: (Ҷәкі: 1)

- ☒ люди используют самоуправление и контроль
 - ☐ чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание
 - ☐ больше всего люди хотят защищенности
 - ☐ у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности
 - ☐ люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
-

Sual: Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора: (Ҷәкі: 1)

- ☒ приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
 - ☐ чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание
 - ☐ больше всего люди хотят защищенности
 - ☐ у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности
 - ☐ люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
-

Bölmә: 1303

Ad	1303
Suallardan	9
Maksimal faiz	9

Sual: Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора: (Çəki: 1)

- ☒ способность к творческому решению проблем встречается часто
 - ☐ чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание
 - ☐ больше всего люди хотят защищенности
 - ☐ у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности
 - ☐ люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
-

Sual: Для авторитарного стиля руководства характерно: (Çəki: 1)

- ☒ централизация власти в руках руководителя
 - ☐ децентрализация управления
 - ☐ участие сот рудников в принятии решений
 - ☐ свободный обмен информацией между руководителем и подчиненными
 - ☐ внимание администрации к проблемам развития персонала
-

Sual: Для авторитарного стиля руководства характерно: (Çəki: 1)

- ☒ дистанцирование от подчиненных
 - ☐ децентрализация управления
 - ☐ участие сот рудников в принятии решений
 - ☐ свободный обмен информацией между руководителем и подчиненными
 - ☐ внимание администрации к проблемам развития персонала
-

Sual: Для авторитарного стиля руководства характерно: (Çəki: 1)

- ☒ широкое использование администрирования, наказаний
 - ☐ децентрализация управления
 - ☐ участие сот рудников в принятии решений
 - ☐ свободный обмен информацией между руководителем и подчиненными
 - ☐ внимание администрации к проблемам развития персонала
-

Sual: Для демократического стиля руководства характерно: (Çəki: 1)

- ☒ децентрализация управления
 - ☐ широкое использование администрирования, наказаний
 - ☐ дистанцирование от подчиненных
 - ☐ централизация власти в руках руководителя
 - ☐ отдача исполнителям распоряжений без объяснения их связи с общими целями и задачами организации
-

Sual: Для демократического стиля руководства характерно: (Çəki: 1)

- ☒ участие сотрудников в принятии решений

- ☐ широкое использование администрирования, наказаний
 - ☐ дистанцирование от подчиненных
 - ☐ централизация власти в руках руководителя
 - ☐ отдача исполнителям распоряжений без объяснения их связи с общими целями и задачами организации
-

Sual: Для демократического стиля руководства характерно: (Çəki: 1)

- ☒ свободный обмен информацией между руководителем и исполнителями
 - ☐ широкое использование администрирования, наказаний
 - ☐ дистанцирование от подчиненных
 - ☐ централизация власти в руках руководителя
 - ☐ отдача исполнителям распоряжений без объяснения их связи с общими целями и задачами организации
-

Sual: Для демократического стиля руководства характерно: (Çəki: 1)

- ☒ внимание администрации к проблемам развития персонала
 - ☐ широкое использование администрирования, наказаний
 - ☐ дистанцирование от подчиненных
 - ☐ централизация власти в руках руководителя
 - ☐ отдача исполнителям распоряжений без объяснения их связи с общими целями и задачами организации
-

Sual: Для демократического стиля руководства характерно: (Çəki: 1)

- ☒ взаимное доверие между руководителем и подчиненными
 - ☐ широкое использование администрирования, наказаний
 - ☐ дистанцирование от подчиненных
 - ☐ централизация власти в руках руководителя
 - ☐ отдача исполнителям распоряжений без объяснения их связи с общими целями и задачами организации
-

Bölmə: 1401

Ad	1401
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: По количеству и уровню участников конфликты подразделяются на (Çəki: 1)

- ☒ внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
- ☐ рациональные и иррациональные
- ☐ объективные и субъективные
- ☐ общественные и частные
- ☐ формальные и неформальные

Sual: По характеру влияния конфликты подразделяются на: (Ўәкі: 1)

- ☒ рациональные и иррациональные
 - ☐ внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
 - ☐ объективные и субъективные
 - ☐ общественные и частные
 - ☐ формальные и неформальные
-

Sual: По характеру причин конфликты подразделяются на: (Ўәкі: 1)

- ☒ объективные и субъективные
 - ☐ внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
 - ☐ рациональные и иррациональные
 - ☐ общественные и частные
 - ☐ формальные и неформальные
-

Sual: По содержанию конфликты подразделяются на: (Ўәкі: 1)

- ☒ общественные и частные
 - ☐ внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
 - ☐ рациональные и иррациональные
 - ☐ объективные и субъективные
 - ☐ формальные и неформальные
-

Sual: По проявлению конфликты подразделяются на: (Ўәкі: 1)

- ☒ формальные и неформальные
 - ☐ внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
 - ☐ рациональные и иррациональные
 - ☐ объективные и субъективные
 - ☐ общественные и частные
-

Sual: По ранговым различиям кофликты подразделяются на: (Ўәкі: 1)

- ☒ горизонтальные и вертикальные
 - ☐ внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
 - ☐ рациональные и иррациональные
 - ☐ объективные и субъективные
 - ☐ общественные и частные
-

Sual: По количеству причин конфликты подразделяются на: (Ўәкі: 1)

- ☒ однофакторные и многофакторные
 - ☐ внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
 - ☐ рациональные и иррациональные
 - ☐ объективные и субъективные
 - ☐ общественные и частные
-

Sual: Сколько этапов содержит конфликт? (Ўәкі: 1)

- ☒ 5
- ☐ 6
- ☐ 2
- ☐ 4
- ☐ 3

Sual: К источникам межличностного конфликта не относится: (Çəki: 1)

- ☒ фрустрация
- ☐ индивидуальные различия
- ☐ дефицит информации
- ☐ несовместимость ролей
- ☐ стресс, вызванный окружающей средой

Sual: К источникам межличностного конфликта не относится: (Çəki: 1)

- ☒ конфликт целей
- ☐ индивидуальные различия
- ☐ дефицит информации
- ☐ несовместимость ролей
- ☐ стресс, вызванный окружающей средой

Bölmə: 1402

Ad	1402
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Высокая настойчивость и практически полное отсутствие склонности к сотрудничеству эта ответная реакция противной стороны в конфликте заключается в: (Çəki: 1)

- ☒ применение силы
- ☐ приспособление
- ☐ избегание
- ☐ компромисс
- ☐ сотрудничество

Sual: Низкая настойчивость, склонность к сотрудничеству эта ответная реакция противной стороны в конфликте заключается в: (Çəki: 1)

- ☒ приспособление
- ☐ применение силы
- ☐ избегание
- ☐ компромисс
- ☐ сотрудничество

Sual: Невысокая настойчивость, низкая склонность к сотрудничеству эта ответная реакция противной стороны в конфликте заключается в: (Ќәкі: 1)

- ☒ избегание
 - ☐ применение силы
 - ☐ приспособление
 - ☐ компромисс
 - ☐ сотрудничество
-

Sual: Средний уровень настойчивости и склонности к сотрудничеству эта ответная реакция противной стороны в конфликте заключается в: (Ќәкі: 1)

- ☒ компромисс
 - ☐ применение силы
 - ☐ приспособление
 - ☐ избегание
 - ☐ сотрудничество
-

Sual: Высокий уровень настойчивости и высокая склонность к сотрудничеству эта ответная реакция противной стороны в конфликте заключается в: (Ќәкі: 1)

- ☒ сотрудничестве
 - ☐ применение силы
 - ☐ приспособление
 - ☐ избегание
 - ☐ компромиссе
-

Sual: К причинам межгруппового конфликта относят: (Ќәкі: 1)

- ☒ борьба за ресурсы
 - ☐ индивидуальные различия
 - ☐ дефицит информации
 - ☐ несовместимость ролей
 - ☐ стресс, обусловленный окружающей средой
-

Sual: К причинам межгруппового конфликта относят: (Ќәкі: 1)

- ☒ взаимозависимость задач
 - ☐ индивидуальные различия
 - ☐ дефицит информации
 - ☐ несовместимость ролей
 - ☐ стресс, обусловленный окружающей средой
-

Sual: К причинам межгруппового конфликта относят: (Ќәкі: 1)

- ☒ неопределенность в сфере полномочий
 - ☐ индивидуальные различия
 - ☐ дефицит информации
 - ☐ несовместимость ролей
 - ☐ стресс, обусловленный окружающей средой
-

Sual: К причинам межгруппового конфликта относят: (Çəki: 1)

- ☒ борьба за статус
 - ☐ индивидуальные различия
 - ☐ дефицит информации
 - ☐ несовместимость ролей
 - ☐ стресс, обусловленный окружающей средой
-

Sual: К источникам межличностных конфликтов относят: (Çəki: 1)

- ☒ индивидуальные различия
 - ☐ борьба за статус
 - ☐ неопределенность в сфере полномочий
 - ☐ борьба за ресурсы
 - ☐ взаимозависимость задач
-

Bölmə: 1403

Ad	1403
Suallardan	12
Maksimal faiz	12
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: К источникам межличностных конфликтов относят: (Çəki: 1)

- ☒ дефицит информации
 - ☐ борьба за статус
 - ☐ неопределенность в сфере полномочий
 - ☐ борьба за ресурсы
 - ☐ взаимозависимость задач
-

Sual: К источникам межличностных конфликтов относят: (Çəki: 1)

- ☒ несовместимость ролей
 - ☐ борьба за статус
 - ☐ неопределенность в сфере полномочий
 - ☐ борьба за ресурсы
 - ☐ взаимозависимость задач
-

Sual: К источникам межличностных конфликтов относят: (Çəki: 1)

- ☒ стресс, обусловленный окружающей средой
 - ☐ борьба за статус
 - ☐ неопределенность в сфере полномочий
 - ☐ борьба за ресурсы
 - ☐ взаимозависимость задач
-

Sual: Эта стратегия преодоления конфликта направлена на то, чтобы вовсе не позволить конфликту проявиться: (Ќәкі: 1)

- ☒ избегание
 - ☐ диффузия
 - ☐ сдерживание
 - ☐ очная ставка
 - ☐ постановка целей высшего порядка
-

Sual: Данная стратегия преодоления конфликта пытается дезактивировать конфликт, остудить эмоции и уменьшить враждебность вовлеченных в него сторон: (Ќәкі: 1)

- ☒ диффузия
 - ☐ избегание
 - ☐ сдерживание
 - ☐ очная ставка
 - ☐ постановка целей высшего порядка
-

Sual: В соответствии с этой стратегией допускаются некоторые конфликты, но при этом тщательно обсуждается причина, их вызвавшая, и то, как они будут разрешены: (Ќәкі: 1)

- ☒ сдерживание
 - ☐ избегание
 - ☐ диффузия
 - ☐ очная ставка
 - ☐ постановка целей высшего порядка
-

Sual: При реализации данной стратегии вскрываются все проблемы и конфликтующие стороны начинают их рассматривать и взаимодействовать друг с другом, чтобы достичь удовлетворительного решения: (Ќәкі: 1)

- ☒ очная ставка
 - ☐ избегание
 - ☐ диффузия
 - ☐ сдерживание
 - ☐ постановка целей высшего порядка
-

Sual: К структурным конфликтам относят: (Ќәкі: 1)

- ☒ конфликт, связанный с иерархией
 - ☐ конфликт ролей
 - ☐ конфликт целей
 - ☐ конфликт, связанный с фрустрацией
 - ☐ конфликт, связанный с стрессом
-

Sual: К структурным конфликтам относят: (Ќәкі: 1)

- ☒ конфликт, связанный с иерархией
- ☐ конфликт ролей

- ☐ конфликт целей
- ☐ конфликт, связанный с фрустрацией
- ☐ конфликт, связанный с стрессом

Sual: К структурным конфликтам относят: (Çəki: 1)

- ☒ функциональный конфликт
- ☐ конфликт ролей
- ☐ конфликт целей
- ☐ конфликт, связанный с фрустрацией
- ☐ конфликт, связанный со стрессом

Sual: К структурным конфликтам относят: (Çəki: 1)

- ☒ конфликт между штабным и линейным персоналом
- ☐ конфликт ролей
- ☐ конфликт целей
- ☐ конфликт, связанный с фрустрацией
- ☐ конфликт, связанный со стрессом

Sual: К структурным конфликтам относят: (Çəki: 1)

- ☒ конфликт между формальными и неформальными организациями
- ☐ конфликт ролей
- ☐ конфликт целей
- ☐ конфликт, связанный с фрустрацией
- ☐ конфликт, связанный со стрессом

Bölmə: 1501

Ad	1501
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Государственное управление это: (Çəki: 1)

- ☒ целенаправленное организующее-регулирующее воздействие государства (через систему его органов и должностных лиц) на общественные процессы, отношения и деятельность людей.
- ☐ перевод объекта какой-либо системы в качественно новое состояние
- ☐ процесс создания целенаправленного взаимодействия субъекта и объекта управления ради достижения социально значимых результатов
- ☐ социальное управление, осуществляемое органами местного самоуправления на основе форм прямого волеизъявления граждан
- ☐ управление, в котором субъектно-объектные отношения складываются между людьми

Sual: К особым свойствам государственного управления не относится: (Џәкі: 1)

- ☒ социальное управление, осуществляемое собственником с целью получения прибыли
 - ☐ наличие специфического субъекта - органов государственной власти и их должностных лиц
 - ☐ наличие у субъекта управления властных полномочий
 - ☐ масштаб охватываемых управлением общественных явлений – государственное управление направлено на согласование интересов и действий всех граждан и социальных групп общества
 - ☐ право государства на применение в процессе управления методов принуждения
-

Sual: К функциям государственного управления не относится: (Џәкі: 1)

- ☒ учет
 - ☐ прогнозирование
 - ☐ организация
 - ☐ координация
 - ☐ регулирование
-

Sual: Функции государственного управления это: (Џәкі: 1)

- ☒ виды деятельности органов государственной власти и управления и их должностных лиц, совершаемые в определенном нормативном порядке, направленные на регулирование общественных процессов и отношений.
 - ☐ стабильные виды управленческой деятельности субъекта, осуществляемые для достижения поставленных целей
 - ☐ способы властного воздействия государства
 - ☐ виды управленческой деятельности
 - ☐ генеральное направление государственной политики
-

Sual: Методы государственного управления представляют собой: (Џәкі: 1)

- ☒ способы властного воздействия государства на вектор развития общественных и государственных дел
 - ☐ стабильные виды управленческой деятельности субъекта, осуществляемые для достижения поставленных целей
 - ☐ способ воздействия на управляемый субъект
 - ☐ виды управленческой деятельности
 - ☐ генеральное направление государственной политики
-

Sual: К методам государственного воздействия не относится: (Џәкі: 1)

- ☒ распорядительные
 - ☐ административные
 - ☐ экономические
 - ☐ идеологические
 - ☐ правовые
-

Sual: Под инструментами государственного управления понимается: (Çəki: 1)

- ☒ средства практической реализации управленческого решения
 - ☐ стабильные виды управленческой деятельности субъекта, осуществляемые для достижения поставленных целей
 - ☐ способ воздействия на управляемый субъект
 - ☐ виды управленческой деятельности
 - ☐ генеральное направление государственной политики
-

Sual: К организационно-технологическим принципам государственного управления не относится: (Çəki: 1)

- ☒ социально-ценностные
 - ☐ структурно-целевые
 - ☐ структурно-организационные
 - ☐ структурно-функциональные
 - ☐ структурно-процессуальные
-

Sual: Под структурно-целевыми принципами государственного управления понимается: (Çəki: 1)

- ☒ иерархия целей государственного управления, последовательность достижения целей
 - ☐ единство системы государственного управления, сочетания коллегиальности и единоначалия в деятельности органов государственной власти
 - ☐ закрепление управленческих функций в компетенцию соответствующего государственного органа
 - ☐ соответствие методов управления функциям государственного органа
 - ☐ разделения властей
-

Sual: Под структурно-организационными принципами государственного управления понимается: (Çəki: 1)

- ☒ единство системы государственного управления, сочетания коллегиальности и единоначалия в деятельности органов государственной власти
 - ☐ иерархия целей государственного управления, последовательность достижения целей
 - ☐ закрепление управленческих функций в компетенцию соответствующего государственного органа
 - ☐ соответствие методов управления функциям государственного органа
 - ☐ разделения властей
-

Bölmə: 1502

Ad	1502
Suallardan	7
Maksimal faiz	7
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	100 %

Sual: Под структурно-функциональными принципами государственного управления понимается: (Җәкі: 1)

- ☒ закрепление управленческих функций в компетенцию соответствующего государственного органа
 - ☐ иерархия целей государственного управления, последовательность достижения целей
 - ☐ единство системы государственного управления, сочетания коллегиальности и единоначалия в деятельности органов государственной власти
 - ☐ соответствие методов управления функциям государственного органа
 - ☐ разделения властей
-

Sual: Под структурно-функциональными принципами государственного управления понимается: (Җәкі: 1)

- ☒ соответствие методов управления функциям государственного органа
 - ☐ закрепление управленческих функций в компетенцию соответствующего государственного органа
 - ☐ иерархия целей государственного управления, последовательность достижения целей
 - ☐ единство системы государственного управления, сочетания коллегиальности и единоначалия в деятельности органов государственной власти
 - ☐ разделения властей
-

Sual: Когда был учрежден первый институт правительственных исследований в Вашингтоне: (Җәкі: 1)

- ☒ 1916
 - ☐ 1918
 - ☐ 1920
 - ☐ 1921
 - ☐ 1917
-

Sual: С появлением работ каких ученых можно говорить о начале первого этапа в развитии теории государственного управления: (Җәкі: 1)

- ☒ В. Вильсон, Ф. Гуднау, М Вебер
 - ☐ Ф. Тейлор, В. Вильсон, Ф. Гуднау
 - ☐ А. Файоль, В. Вильсон, Ф. Гуднау
 - ☐ Э. Мейо, В. Вильсон, Ф. Гуднау
 - ☐ М. Вебер, Ф. Тейлор, А. Файоль
-

Sual: Представители второго этапа в развитии теории государственного управления: (Җәкі: 1)

- ☒ А.Файоль, Л.Уайт, Л. Урвик, Д.Муни, Т.Вулси
 - ☐ В. Вильсон, Ф. Гуднау, М Вебер, Л.Уайт
 - ☐ Ф. Гуднау, М Вебер, Л.Уайт, Л. Урвик
 - ☐ А.Файоль, Л.Уайт, Л. Урвик, Д.Муни, В. Вильсон
 - ☐ А. Файоль, В. Вильсон, Ф. Гуднау, Э. Мейо, М Вебер
-

Sual: В каком году была написана книга Дж.М.Кейнса «Общая теория занятости, процента и денег» ? (Ўаќи: 1)

- ☒ 1936
 - ☐ 1930
 - ☐ 1933
 - ☐ 1929
 - ☐ 1935
-

Sual: Основу государственной политики согласно кейнсианству должна составлять: (Ўаќи: 1)

- ☒ борьба с экономическими спадами и безработицей
 - ☐ повышение производительности труда
 - ☐ борьба с дефицитом бюджета
 - ☐ разработка мотивационных моделей
 - ☐ составление прогнозов
-

