

8025_Ru_Æyani_Yekun imtahan testinin sualları

Fənn : 8025 Menecment

1 Отметьте наиболее полное определение - менеджмент это:

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

2 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

3 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

4 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

5 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

6 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

7 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

8 По определению Минцберга к управленческим ролям, связанным с принятием решений относят:

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

9 По определению Минцберга к управленческим ролям, связанным с принятием решений относят:

- распространитель информации
- устраняющий нарушения
- главный руководитель
- лидер

представитель

10 По определению Минцберга к управленческим ролям, связанным с принятием решений относят:

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

11 По определению Минцберга к управленческим ролям, связанным с принятием решений относят:

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

12 Определение Друкера об управлении:

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

13 Совокупность действий и операций, с помощью которых менеджер обеспечивает подготовку и реализацию отдельных решений это:

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

14 Предметом и продуктом труда в управлении является:

- средства управленческого труда
- субъект управления

- управленческий труд
- информация
- объект управления

15 Управленческие работы классифицируются по целевому назначению на:

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

16 Управленческие работы классифицируются по временному горизонту на:

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

17 Управленческие работы классифицируются по этапу на:

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

18 Управленческие работы классифицируются по направленности на:

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

19 Управленческие работы классифицируются по сферам на:

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

20 Управленческие работы по организационной роли классифицируются на:

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

21 Управленческие работы по характеру преобразования информации классифицируются на:

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

22 Управленческие работы по характеру преобразования информации классифицируются на:

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

23 Какой из подходов к менеджменту рассматривает управление как набор взаимосвязанных действий и функций:

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

24 Какой из подходов к менеджменту рассматривает управление с точки зрения подсистем, которые могут быть закрытыми и открытыми:

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

25 Какой из подходов к менеджменту состоит в том, чтобы увязывать приемы управления и решения с конкретной ситуацией:

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

26 Организационный уровень, находящийся непосредственно над рабочими и другими работниками (не управляющими):

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

27 Организационный уровень, находящийся непосредственно над рабочими и другими работниками (не управляющими):

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

28 Кто из нижеперечисленных, на практике опробовал идею социального партнерства, которая стала внедряться лишь спустя полтора столетия:

- Юр
- Аркрайт
- Бэббидж

- Оуэн
- Уитни

29 Кто из нижеперечисленных первым сформулировал концепцию разделения физического и умственного труда:

- Юр
- Аркрайт
- Оуэн
- Бэббидж
- Уитни

30 Кто из нижеперечисленных ввел иерархический принцип организации производства:

- Юр
- Бэббидж
- Оуэн
- Аркрайт
- Уитни

31 Кто из нижеперечисленных впервые применил стандартизацию:

- Юр
- Бэббидж
- Оуэн
- Уитни
- Аркрайт

32 Кто является автором книги «Принципы научного управления», вышедшей в 1911 году?

- Г.Гант
- Э.Мэйо
- А.Файоль
- Ф.Тейлор
- Г.Эмерсон

33 Кто из нижеперечисленных своими выводами осуществил прорыв в управленческой мысли, показав, что управлять можно научно?

- Г.Гант

- Э.Мэйо
- А.Файоль
- Ф.Тейлор
- Г.Эмерсон

34 Кто из нижеперечисленных авторов видел в рабочих иррациональные существа, способные целенаправленно действовать, лишь на основе элементарных стимулов:

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

35 Кто из авторов выдвинул идею о социальной ответственности бизнеса и менеджмента:

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

36 Кто из нижеперечисленных изобрел микрохронометр для изучения трудовых операций

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

37 Кто из авторов положил начало менеджменту персонала:

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

38 Кто автор книги «12 принципов эффективности»:

- Ф.Тейлор
- Ф.Гилберт
- А.Файоль
- Г.Эмерсон
- Г.Гант

39 Кем была создана первая научная школа менеджмента?

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

40 Кто из авторов рассматривал управление на цеховом уровне?

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

41 Какого автора, критикуют за упрощенное понимание работы, что приводит к монотонности и отчуждению рабочего от труда:

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

42 Кем из авторов игнорировалось реальное единство внутренних организационных процессов, необходимость целостного управления ими:

- Л.Урвик
- Э.Мейо
- А.Файоль
- Ф.Тейлор

М.Вебер

43 Кто автор книги «Общая промышленная администрация» (1916г.)?

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

44 Кто из авторов впервые стал рассматривать организацию и процесс управления в целом?

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

45 Кто из авторов рассматривал менеджмент как набор последовательных операций:

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

46 Кто сформулировал 14 принципов менеджмента?

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

47 Кто автор книги «Основы администрирования» (1946г.)?

- А.Файоль
- Э.Мейо

- Ф.Тейлор
- Л.Урвик
- М.Вебер

48 Кто из авторов выдвинул принцип общей цели у всех субъектов деятельности, которая является основой их кооперации?

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

49 В какой из школ менеджмента использовали научный анализ для определения лучших способов выполнения задачи:

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

50 В какой из школ менеджмента применяли отбор работников, лучше всего подходящих для выполнения задач и их обучение:

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

51 Какой из школ менеджмента принадлежит принцип обеспечения работников ресурсами, требуемыми для эффективного выполнения их задач:

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

52 В какой из школ менеджмента использовали принцип материального стимулирования для повышения производительности:

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

53 Принцип единоначалия в менеджменте означает:

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

54 Принцип делегирования полномочий означает:

- права, функции и ответственность делегируются с высших уровней управления на низшие
- 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 начальника

55 Принцип соответствия полномочий и ответственности означает:

- права, функции и ответственность делегируются с высших уровней управления на низшие
- 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 начальника

56 Основой применения административных методов управления являются:

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

57 Основой применения экономических методов управления является:

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

58 Основой применения социально-психологических методов является:

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

59 Недостаток административных методов управления:

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

60 Ограниченность экономических методов управления:

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

61 С помощью этих методов создаются необходимые условия функционирования фирмы:

- социальные
- административные
- организационно – правовые
- психологические

экономические

62 С помощью этих методов происходит формирование управленческих структур:

- психологические
- экономические
- административные
- организационно – правовые
- социальные

63 С помощью этих методов управления происходит нормирование и регламентирование деятельности:

- психологические
- экономические
- административные
- организационно – правовые
- социальные

64 С помощью этих методов управления происходит расстановка персонала, определение его прав, обязанностей:

- психологические
- экономические
- административные
- организационно – правовые
- социальные

65 С помощью этих методов управления происходит активное вмешательство в деятельность людей путем их принуждения к определенному поведению в интересах организации:

- психологические
- экономические
- организационно – правовые
- административные
- социальные

66 Условием применения этих методов управления является преобладание однозначных способов решения стоящих задач:

социальные

- психологические
- организационно – правовые
- административные
- экономические

67 Условия применения этих методов управления является минимизация инициативы работников и возложение всей инициативы на руководителя:

- психологические
- экономические
- организационно – правовые
- административные
- социальные

68 Главный недостаток этих методов управления состоит в том, что они ориентируют на достижение заданной результативности, а не на ее рост:

- психологические
- экономические
- организационно – правовые
- административные
- социальные

69 Эти методы основаны на материальной заинтересованности работников:

- психологические
- административные
- организационно – правовые
- экономические
- социальные

70 Эти методы основаны на заинтересованности работников самостоятельном поиске оптимальных решений и ответственности за их результаты:

- психологические
- административные
- организационно – правовые
- экономические

социальные

71 Эти методы направлены на формирование благоприятного морально - психологического климата в коллективе:

- правовые
- организационные
- административные
- социально – психологические
- экономические

72 Эти методы направлены на раскрытие личных способностей каждого работника:

- правовые
- организационные
- административные
- социально – психологические
- экономические

73 Эти методы управления направлены на совершенствовании потенциала работника, что в конечном итоге ведет к повышению эффективности труда:

- правовые
- организационные
- административные
- социально – психологические
- экономические

74 - группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих цели или целей. Дополните предложение.

- персонал
- неформальная организация
- менеджмент
- организация
- администрация

75 - группы, которые возникают спонтанно, но где люди вступают во взаимодействие с друг другом регулярно. Дополните предложение.

- персонал
- малые организации
- формальные организации
- неформальные организации
- большие организации

76 - предписанная работа, серия работ или часть работы, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки. Дополните предложение.

- персонал
- цель
- структура
- задача
- технология

77 К характеристикам внешней среды не относится:

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

78 К характеристикам внешней среды не относится:

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

79 Уровень силы, с которой изменение одного фактора воздействует на другие факторы это:

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

80 Число факторов, на которые организация обязана реагировать это:

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

81 Скорость, с которой происходит изменения в окружении организации:

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

82 Функцией количества информации, которой располагает организация по поводу конкретного фактора, является:

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

83 К внешней среде косвенного воздействия относят:

- законы и государственные органы
- потребители
- поставщики
- социокультурные факторы
- конкуренты

84 К внешней среде косвенного воздействия относят:

- законы и государственные органы
- потребители
- поставщики
- политические факторы

конкуренты

85 К внешней среде косвенного воздействия относят:

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

86 К внешней среде прямого воздействия относят:

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

87 К внешней среде прямого воздействия относят:

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

88 К внешней среде прямого воздействия относят:

- отношение с местным населением
- социокультурные факторы
- состояние экономики
- конкуренты
- политические факторы

89 К внешней среде прямого воздействия относят:

- отношение с местным населением
- социокультурные факторы

- состояние экономики
- законы и государственные органы
- политические факторы

90 К внутренним переменным организации относят:

- конкуренты
- потребители
- поставщики
- цели
- состояние экономики

91 По мнению М.Портера можно выделить следующие варианты стратегий:

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

92 Стратегия лидерства в низких издержках ориентирована:

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

93 Стратегия дифференциации ориентирована:

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

94 Стратегия фокусирования предполагает:

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

95 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

96 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

97 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

98 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

99 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

100 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

101 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации

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

102 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

103 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

- выпускаемый продукт стандартен или однороден
- спрос по цене эластичен
- существует мало возможностей диверсификации
- если покупатели имеют существенно различающиеся вкусы и потребности

- если ценовая конкуренция является преобладающей

104 Стратегия фокусирования целесообразна:

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

105 Портфельная стратегия предполагает

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

106 К конкурентным стратегиям не относят:

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

107 К конкурентным стратегиям не относят

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

108 К конкурентным стратегиям не относят:

- портфельная стратегия
 стратегия дифференциации

- лидерства в низких издержках
- стратегия сокращения
- стратегия фокусирования

109 К конкурентным стратегиям не относят:

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

110 К стратегиям развития не относят:

- стратегия комбинирования
- стратегия умеренного роста
- стратегия роста
- лидерства в низких издержках
- стратегия сокращения

111 К стратегиям развития не относят:

- стратегия комбинирования
- стратегия умеренного роста
- стратегия роста
- стратегия дифференциации
- стратегия сокращения

112 К стратегиям развития не относят:

- стратегия комбинирования
- стратегия умеренного роста
- стратегия роста
- стратегия фокусирования
- стратегия сокращения

113 К стратегиям развития не относят:

- стратегия комбинирования
- стратегия умеренного роста
- стратегия роста
- портфельная стратегия
- стратегия сокращения

114 Стратегия роста характерна:

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

115 Стратегия умеренного роста присуща

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

116 Стратегию сокращения характерна для:

- существует мало возможностей диверсификации
- 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

117 Вертикальная диверсификация предполагает:

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

118 Горизонтальная диверсификация предполагает:

- географическая экспансия рынка
- 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

119 К принципам планирования не относят:

- экономичность
- преемственность
- непрерывность
- единоначалия
- согласование планов

120 Конгломератная диверсификация предполагает:

- географическая экспансия рынка
- 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

121 Кооперация, как реализация наступательной стратегии предполагает:

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

122 Недостатки наступательной стратегии:

- сложность в реализации, риск
- жесткая централизация управления
- перестройка всех сфер деятельности
- уход из малоперспективных сфер бизнеса

- удержание лидирующих позиций

123 Достоинства наступательной стратегии:

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

124 Наступательно - оборонительная стратегия реализуется:

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

125 К иерархической (бюрократической) структуре организации относят

- проектная
 эдхократическая
 матричная
 функциональная
 многомерная

126 К иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- проектная
 эдхократическая
 матричная
 линейно - функциональная
 многомерная

127 К иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- проектная
 эдхократическая

- матричная
- дивизиональная
- многомерная

128 К адаптивным организационным структурам относят:

- линейно – функциональная
- линейная
- дивизиональная
- матричная
- функциональная

129 Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

130 Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

131 Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

132 Недостатком функциональной организационной структуры управления является:

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

133 Недостатком функциональной организационной структуры управления является:

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

134 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

135 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

136 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

- стимулирует деловую и профессиональную специализацию
- уменьшает дублирование усилий и потребление материальных ресурсов в функциональных областях
- улучшает координацию в функциональных областях
- кадровая автономия и высокая мотивация
- стимулирует деловую и профессиональную специализацию

137 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

138 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

139 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

140 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

141 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

- сложность
- возможность конфликтов между функциональными областями
- возможность двойного подчинения
- разобщенность персонала

- длинная цепь команд

142 Преимуществом матричной структуры организации является:

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

143 Преимуществом матричной структуры организации является:

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

144 Преимуществом матричной структуры организации является:

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

145 Недостатком матричной организационной структуры управления является:

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

146 едостатком матричной организационной структуры управления является:

- увеличение затрат вследствие дублирования одних и тех же видов работ для различных видов продукции
- длинная цепь команд

- из-за роста управленческого аппарата увеличиваются накладные расходы
- сложность
- возможность конфликтов между функциональными областями

147 Недостатком матричной организационной структуры управления является:

- увеличение затрат вследствие дублирования одних и тех же видов работ для различных видов продукции
- длинная цепь команд
- из-за роста управленческого аппарата увеличиваются накладные расходы
- возможность конфликтов между линейными и функциональными руководителями из-за двойного подчинения
- слабый синергетический эффект

148 Преимуществом проектной организации является:

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

149 В каких случаях предпочтительней централизованная структура управления

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

150 Преимуществом централизации является:

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

151 Преимуществом централизации является:

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

152 Преимуществом централизации является:

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

153 Преимуществом децентрализации является:

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

154 Преимуществом децентрализации является:

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

155 Преимуществом децентрализации является:

- уменьшает количество ошибочных решений, принимаемых менее опытными руководителями
- 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

156 Какая из характеристик рациональной бюрократической структуры организации в наибольшей степени характеризует ее негибкость:

- прием на работу в строгом соответствии с техническими и квалификационными требованиями
- четкое разделение труда
- иерархия управления
- формальные правила и стандарты
- дух формальной обезличенности

157 Разновидностью какой организационной структуры является матричная структура:

- функциональной
- бюрократической
- дивизиональной
- адаптивной
- линейной

158 Разновидностью какой организационной структуры является продуктовая структура:

- матричной
- адаптивной
- функциональной
- дивизиональной
- линейной

159 Обязательство выполнять имеющиеся задачи и отвечать за их удовлетворительное решение это

- влияние
- полномочия
- делегирование
- ответственность
- власть

160 Какая из нижеперечисленных организационных структур имеет в качестве основы работу по выполнению проекту, то есть разовой задачи:

- фрагментарная структура
- программно-целевая структура
- матричная структура

- проектная структура
- адхократическая структура

161 Какая из нижеперечисленных организационных структур предполагает, что временные рабочие группы, предназначенные для решения разовых задач, создаются в рамках постоянно существующего подразделения:

- адхократическая структура
- проектная структура
- матричная структура
- фрагментарная структура
- программно-целевая структура

162 В какой из нижеперечисленных организационных структур в основе лежат крупные стратегические цели, на которые ориентируются крупные многопрофильные организации:

- фрагментарная структура
- матричная структура
- проектная структура
- программно-целевая структура
- адхократическая структура

163 Какая из нижеперечисленных организационных структур, состоит из относительно слабо связанных между собой групп специалистов и незначительного количества вспомогательного персонала:

- фрагментарная структура
- матричная структура
- проектная структура
- адхократическая структура
- программно-целевая структура

164 Какая из нижеперечисленных организационных структур, объединяет самостоятельные целевые группы узких специалистов, занимающихся решением и внедрением в практику отдельных проблем:

- адхократическая структура
- матричная структура
- проектная структура
- фрагментарная структура
- программно-целевая структура

165 Полномочия, предполагающие наличие прямой должностной связи между руководителями и исполнителями это:

- рекомендательные полномочия
- параллельные полномочия
- штабные полномочия
- линейные полномочия
- обязательного согласования

166 Ограниченное право использовать ресурсы организации это:

- влияние
- полномочия
- делегирование
- полномочия
- власть

167 К общим мотивам поведения относят:

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

168 К общим мотивам поведения относят:

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

169 К общим мотивам поведения относят:

- в принадлежности
- в статусе
- потребность в достижениях
- желание манипулировать

во власти

170 К вторичным потребностям относят

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

171 К вторичным потребностям относят:

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

172 К вторичным потребностям относят:

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

173 К вторичным потребностям относят:

- желание манипулирования
- привязанности
- любопытства
- в принадлежности
- деятельности

174 К вторичным потребностям относят:

- желание манипулирования
- привязанности

- любопытства
- в безопасности
- деятельности

175 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

176 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

177 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят

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

178 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

179 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят

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

180 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят

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

181 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

182 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

183 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

184 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

- работа как таковая
- продвижение
- достижения
- условия работы
- ответственность

185 Кому принадлежит концепция иерархии потребностей?

- Врум
- Альдерферд
- Герцберг
- Маслоу
- МакКлелланд

186 Кто выделил три группы основных потребностей: существования, в связях и росте?

- Альдерферд
- МакКлелланд
- Маслоу
- Герцберг
- Врум

187 У кого из авторов важная переменная мотивационного процесса – это ожидание?

- Альдерферд
- Маслоу
- Герцберг
- Врум
- МакКлелланд

188 Кто из авторов исходит из предпосылки, что мотивация, удовлетворенность и исполнительность представляют собой отдельные переменные и взаимодействуют иначе, чем принято считать:

- Смит
- Врум
- Герцберг

- Портер и Лоулер
- Альдерферд

189 Кто из авторов исходит из предпосылки, что мотивация непосредственно не приводит к повышению производительности:

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

190 Какой вариант не отражает сущность функции контроля в менеджменте:

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

191 Какой вариант не относится к характерным особенностям эффективного контроля:

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

192 В чем заключается сущность текущего контроля

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

193 В чем заключается сущность начального контроля:

- используется в назначенное время и после завершения технологических операций

- после выполнение работы используется обратная связь
- осуществляется непосредственно при выполнении работ
- осуществляется до начала выполнения хозяйственных операций
- используется после осуществление контроля по хозяйственным задачам

194 В чем заключается сущность конечного контроля:

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

195 К функциям контроля не относят:

- корректирующая
- информационная
- проверочная
- организационная
- диагностическая

196 К принципам контроля не относят:

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

197 К принципам контроля не относят:

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

198 К принципам контроля не относят:

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

199 К принципам контроля не относят:

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

200 Внешний контроль преобладает:

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

201 Внешний контроль целесообразен:

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

202 Внешний контроль целесообразен:

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

203 Внешний контроль целесообразен:

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

204 Внутренний контроль преобладает::

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

205 Внутренний контроль целесообразен:

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

206 Внутренний контроль целесообразен:

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

207 Внутренний контроль целесообразен:

- при индивидуальной системе вознаграждения
- при коллективной системе вознаграждения
- для недобросовестных, неаккуратных людей
- при неблагоприятном микроклимате в коллективе

при авторитарном руководстве

208 Коммуникационный процесс - это обмен между двумя или более людьми.

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

209 Главная цель коммуникационного процесса - обеспечить понимание.....

- психологии
- информации
- политики
- демократии
- истины

210 Из скольких этапов состоит коммуникационный процесс

- 3.0
- 1.0
- 2.0
- 4.0
- 5.0

211 Сколько элементов включает коммуникационный процесс?

- 3.0
- 1.0
- 2.0
- 4.0
- 5.0

212 Какой из отмеченных ниже вариантов не входит в правило обеспечения обратной связи?

- эмпатия
- уметь выслушать

- ясность идеи
- самозащита
- чувствительность к проблемам

213 Какой из отмеченных вариантов не является видом коммуникационной сети?

- соты
- колесо
- круг
- один за всех
- все со всеми

214 Наиболее емким коммуникативным каналом является:

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

215 Наименее емким коммуникативным каналом является:

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

216 К восходящим коммуникациям относят:

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

217 К восходящим коммуникациям относят:

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

218 К восходящим коммуникациям относят:

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

219 К восходящим коммуникациям относят:

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

220 К восходящим коммуникациям относят:

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

221 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

222 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

223 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

224 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

225 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

226 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

- информационные перегрузки

227 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

228 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

229 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

230 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

231 Решение может разрабатываться на основе следующих подходов:

- эвристического
- прецедентного

- нормативного
- всех перечисленных
- синоптического

232 По степени влияния на будущее организации управленческие решения делятся на:

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

233 По степени самостоятельности управленческие решения подразделяются на:

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

234 По масштабам управленческие решения могут быть:

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

235 В соответствии с временным горизонтом управленческие решения могут быть:

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

236 В зависимости от продолжительности периода реализации управленческие решения могут быть:

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

237 В соответствии со степенью predeterminedности результата управленческие решения могут быть:

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

238 В соответствии со степенью predeterminedности результата управленческие решения могут быть:

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

239 По степени регламентированности выделяют следующие управленческие решения:

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

240 По направленности воздействия управленческие решения могут быть:

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

241 По степени обязательности исполнения управленческие решения подразделяются:

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

242 По функциональному назначению можно выделить следующие управленческие решения:

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

243 По степени сложности управленческие решения разделяются на:

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

244 По методам выработки управленческие решения могут быть:

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

245 В зависимости от числа разработчиков управленческие решения делятся на:

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

- общие и специальные

246 По широте охвата управленческие решения бывают:

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

247 С точки зрения определенности управленческие решения подразделяются на:

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

248 По способу влияния на объект управленческие решения можно разделить на:

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

249 По форме управленческие решения могут быть:

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

250 По содержанию управленческие решения в рамках организации бывают:

- интуитивные, адаптационные и рациональные
 правовыми и не правовыми

- прямые и косвенные
- техническими, экономическими, социальными
- принимаемые в условиях определенности, в условиях риска и в условиях полной неопределенности

251 Определяет наличие в группе связей особо типа, характеризующих социально-психологическую общность людей, единство взглядов и стремление к общей цели:

- фоновые характеристики
- открытость
- статус
- сплоченность
- гомогенность

252 Оценка однородности группы, исходя из заданных параметров:

- фоновые характеристики
- открытость
- гомогенность
- гомогенность
- сплоченность

253 К персональным факторам создания групп относят:

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

254 К персональным факторам создания групп относят:

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

255 К персональным факторам создания групп относят:

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

256 К персональным факторам создания групп относят:

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

257 К ситуационным факторам создания групп относят:

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

258 К ситуационным факторам создания групп относят

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

259 К ситуационным факторам создания групп относят:

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

260 К ситуационным факторам создания групп относят:

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

261 В период становления группы происходит:

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

262 В период становления группы происходит

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

263 В период становления группы происходит

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

264 В период становления группы происходит:

- взаимопомощь
- сопротивление
- борьба за лидерство
- установление базовых норм

консенсус

265 В период становления группы происходит:

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

266 В период становления группы происходит:

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

267 На стадии конфликта в группе происходит

- кооперация
- определение правил
- определение целей
- борьба за лидерство
- консенсус

268 На стадии конфликта в группе происходит:

- кооперация
- определение правил
- определение целей
- образование подгрупп и коалиций
- консенсус

269 На стадии конфликта в группе происходит:

- кооперация
- определение правил

- определение целей
- сопротивление
- консенсус

270 На стадии согласованности для группы характерно:

- образование подгрупп и коалиций
- взаимосвязь, открытость
- определение целей
- консенсус
- эффективное исполнение

271 На стадии согласованности для группы характерно:

- образование подгрупп и коалиций
- взаимосвязь, открытость
- определение целей
- принятие лидерства
- эффективное исполнение

272 На стадии согласованности для группы характерно:

- образование подгрупп и коалиций
- взаимосвязь, открытость
- определение целей
- совместная работа
- эффективное исполнение

273 На стадии согласованности для группы характерно:

- образование подгрупп и коалиций
- взаимосвязь, открытость
- определение целей
- новые стабильные роли
- эффективное исполнение

274 На стадии согласованности для группы характерно:

- образование подгрупп и коалиций
- взаимосвязь, открытость
- определение целей
- кооперация
- эффективное исполнение

275 Процесс, при котором поведение или характеристики одних людей воздействуют на поведение или характеристики других называется:

- потребность
- мотивация
- подчинение
- влияние
- власть

276 Изменение поведения в результате реального или воображаемого давления на индивида со стороны окружения это:

- потребность
- власть
- влияние
- подчинение
- мотивация

277 Не относят к категориям команд

- группа действий
- производственная
- совещательная
- стимулирующая
- проектная

278 В какой стране были созданы кружки качества?

- Россия
- Германия
- США
- Япония
- Франция

279 Группы, созданные по воле руководства называются:

- команда
- кружки качества
- неформальные
- формальными
- самоуправляемые бригады

280 Группа внутри организации, которой делегированы полномочия для выполнения какого-либо задания:

- самоуправляемая бригада
- неформальные организации
- команда
- комитет
- кружки качества

281 Тенденция подавления отдельной личностью действительных взглядов на какое-нибудь явление, с тем чтобы не нарушать гармонию группы называется:

- групповые нормы
- конфликтность
- сплоченность
- групповое единомыслие
- социальный контроль

282 Группа людей, имеющих общие цели, взаимодополняющие навыки, умение, высокий уровень взаимозависимости и разделяющих ответственность за достижение конечных результатов:

- формальная группа
- неформальные организации
- комитет
- команда
- кружки качества

283 Полный личный состав наемных работников организации, выполняющих различные производственно-хозяйственные функции:

- руководство
- рабочие

- кадры
- персонал
- администрация

284 Процесс движения персонала называется:

- прием
- выбытием
- текучестью
- оборотом
- численностью

285 Адаптация к специальности, необходимым навыкам, приемам деятельности это:

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

286 Адаптация к условиям труда и режиму работы это:

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

287 Адаптация к коллективу это:

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

288 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

289 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

290 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

291 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

292 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

- высокие затраты
- получение новых идей, которые сотрудники с собой приносят
- снижение общей потребности в кадрах
- быстрое заполнение вакансий
- широкие возможности выбора кандидатов

293 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

294 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

295 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

296 К недостаткам привлечения людей со стороны при наборе кадров относят:

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

297 К недостаткам привлечения людей со стороны при наборе кадров относят:

- порождает соперничество
- снижает активность оставшихся за «бортом»
- ограничивает возможности выбора
- высокую степень риска из-за неизвестности кандидатов

- требует дополнительных затрат на переподготовку персонала

298 К недостаткам привлечения людей со стороны при наборе кадров относят:

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

299 К недостаткам привлечения людей со стороны при наборе кадров относят:

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

300 К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

301 К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

302 Возможность влиять на поведение других:

- убеждение
- влияние

- лидерство
- власть
- харизма

303 Любое поведение одного индивида, которое вносит изменение в поведение, отношения другого индивида:

- власть
- влияние
- убеждение
- харизма
- лидерство

304 Способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижения целей организации:

- убеждение
- власть
- влияние
- лидерство
- харизма

305 Влияние через страх это:

- законная власть
- экспертная власть
- власть, основанная на вознаграждении
- власть, основанная на принуждении
- эталонная власть

306 Влияние через положительное подкрепление подчиненного с целью добиться от него желаемого поведения это:

- законная власть
- экспертная власть
- власть, основанная на принуждении
- власть, основанная на вознаграждении
- эталонная власть

307 Влияние через разумную веру это:

- законная власть
- власть, основанная на вознаграждении
- власть, основанная на принуждении
- экспертная власть
- эталонная власть

308 Влияние с помощью традиции это:

- экспертная власть
- власть, основанная на вознаграждении
- власть, основанная на принуждении
- законная власть
- эталонная власть

309 Влияние с помощью харизмы

- экспертная власть
- эталонная власть
- власть, основанная на принуждении
- власть, основанная на вознаграждении
- законная власть

310 Недостаток применения власти, основанной на принуждении

- неопределенность
- недостаточное использование потенциала человеческих ресурсов
- ограниченность ресурсов
- низкая производительность труда, неудовлетворенность работой
- медленно формируется

311 Недостаток власти, основанной на вознаграждении:

- неопределенность
- недостаточное использование потенциала человеческих ресурсов
- низкая производительность труда, неудовлетворенность работой
- ограниченность ресурсов
- медленно формируется

312 Недостаток применения экспертной власти:

- неопределенность
- недостаточное использование потенциала человеческих ресурсов
- низкая производительность труда, неудовлетворенность работой
- медленно формируется
- ограниченность ресурсов

313 Недостаток применения экспертной власти:

- неопределенность
- недостаточное использование потенциала человеческих ресурсов
- низкая производительность труда, неудовлетворенность работой
- медленно формируется
- ограниченность ресурсов

314 Недостаток применения законной власти:

- неопределенность
- медленно формируется
- низкая производительность труда, неудовлетворенность работой
- недостаточное использование потенциала человеческих ресурсов
- ограниченность ресурсов

315 Согласно теории «X» Дугласа МакГрегора:

- приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
- люди используют самоуправление и контроль
- труд – процесс естественный
- люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
- способность к творческому решению проблем встречается часто

316 Согласно теории «X» Дугласа МакГрегора:

- приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
- люди используют самоуправление и контроль
- труд – процесс естественный
- у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности

- способность к творческому решению проблем встречается часто

317 Согласно теории «Х» Дугласа МакГрегора:

- приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
 люди используют самоуправление и контроль
 труд – процесс естественный
 больше всего люди хотят защищенности
 способность к творческому решению проблем встречается часто

318 По количеству и уровню участников конфликты подразделяются на

- формальные и неформальные
 объективные и субъективные
 рациональные и иррациональные
 внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
 общественные и частные

319 По характеру влияния конфликты подразделяются на:

- формальные и неформальные
 объективные и субъективные
 внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
 рациональные и иррациональные
 общественные и частные

320 По характеру причин конфликты подразделяются на

- формальные и неформальные
 рациональные и иррациональные
 внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
 объективные и субъективные
 общественные и частные

321 По содержанию конфликты подразделяются на:

- формальные и неформальные
 рациональные и иррациональные

- внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
- общественные и частные
- объективные и субъективные

322 По проявлению конфликты подразделяются на:

- формальные и неформальные
- объективные и субъективные
- рациональные и иррациональные
- внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
- общественные и частные

323 По ранговым различиям конфликты подразделяются

- общественные и частные
- рациональные и иррациональные
- внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
- горизонтальные и вертикальные
- объективные и субъективные

324 По количеству причин конфликты подразделяются на:

- рациональные и иррациональные
- объективные и субъективные
- внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
- однофакторные и многофакторные
- общественные и частные

325 Сколько этапов содержит конфликт?

- 3.0
- 2.0
- 6.0
- 5.0
- 4.0

326 К источникам межличностного конфликта не относится

- несовместимость ролей
- дефицит информации
- индивидуальные различия
- фрустрация
- стресс, вызванный окружающей средой

327 К источникам межличностного конфликта не относится:

- стресс, вызванный окружающей средой
- дефицит информации
- индивидуальные различия
- конфликт целей
- несовместимость ролей

328 Высокая настойчивость и практически полное отсутствие склонности к сотрудничеству эта ответная реакция противной стороны в конфликте заключается в:

- сотрудничество
- применение силы
- приспособление
- избегание
- компромисс

329 Низкая настойчивость, склонность к сотрудничеству эта ответная реакция противной стороны в конфликте заключается в:

- сотрудничество
- избегание
- применение силы
- приспособление
- компромисс

330 Невысокая настойчивость, низкая склонность к сотрудничеству эта ответная реакция противной стороны в конфликте заключается в:

- сотрудничество
- приспособление
- применение силы
- избегание
- компромисс

331 Средний уровень настойчивости и склонности к сотрудничеству эта ответная реакция противной стороны в конфликте заключается в:

- сотрудничество
- приспособление
- применение силы
- компромисс
- избегание

332 Высокий уровень настойчивости и высокая склонность к сотрудничеству эта ответная реакция противной стороны в конфликте заключается в:

- компромиссе
- приспособлени
- применение силы
- сотрудничестве
- избегание

333 Государственное управление это:

- управление, в котором субъектно-объектные отношения складываются между людьми
- процесс создания целенаправленного взаимодействия субъекта и объекта управления ради достижения социально значимых результатов
- перевод объекта какой-либо системы в качественно новое состояние
- целенаправленное организующее-регулирующее воздействие государства (через систему его органов и должностных лиц) на общественные процессы, отношения и деятельность людей.
- социальное управление, осуществляемое органами местного самоуправления на основе форм прямого волеизъявления граждан

334 К особым свойствам государственного управления не относится

- право государства на применение в процессе управления методов принуждения
- наличие у субъекта управления властных полномочий
- наличие специфического субъекта - органов государственной власти и их должностных лиц
- социальное управление, осуществляемое собственником с целью получения прибыли
- масштаб охватываемых управлением общественных явлений – государственное управление направлено на согласование интересов и действий всех граждан и социальных групп общества

335 К функциям государственного управления не относится:

- прогнозирование

- регулирование
- координация
- организация
- учет

336 Функции государственного управления это:

- генеральное направление государственной политики
- способы властного воздействия государства
- стабильные виды управленческой деятельности субъекта, осуществляемые для достижения поставленных целей
- виды деятельности органов государственной власти и управления и их должностных лиц, совершаемые в определенном нормативном порядке, направленные на регулирование общественных процессов и отношений.
- виды управленческой деятельности

337 Методы государственного управления представляют собой:

- генеральное направление государственной политики
- способ воздействия на управляемый субъект
- стабильные виды управленческой деятельности субъекта, осуществляемые для достижения поставленных целей
- способы властного воздействия государства на вектор развития общественных и государственных дел
- виды управленческой деятельности

338 К методам государственного воздействия не относится:

- правовые
- экономические
- административные
- распорядительные
- идеологические

339 Под инструментами государственного управления понимается:

- генеральное направление государственной политики
- способ воздействия на управляемый субъект
- стабильные виды управленческой деятельности субъекта, осуществляемые для достижения поставленных целей
- средства практической реализации управленческого решения
- виды управленческой деятельности

340 К организационно-технологическим принципам государственного управления не относится:

- структурно-процессуальные
- структурно-организационные
- структурно-целевые
- социально-ценностные
- структурно-функциональные

341 Под структурно-целевыми принципами государственного управления понимается:

- разделения властей
- закрепление управленческих функций в компетенцию соответствующего государственного органа
- единство системы государственного управления, сочетания коллегиальности и единоначалия в деятельности органов государственной власти
- иерархия целей государственного управления, последовательность достижения целей
- соответствие методов управления функциям государственного органа

342 Под структурно-организационными принципами государственного управления понимается:

- разделения властей
- закрепление управленческих функций в компетенцию соответствующего государственного органа
- иерархия целей государственного управления, последовательность достижения целей
- Под структурно-организационными принципами государственного управления понимается: единство системы государственного управления, сочетания коллегиальности и единоначалия в деятельности органов государственной власти
- соответствие методов управления функциям государственного органа

343 Под структурно-функциональными принципами государственного управления понимается:

- разделения властей
- 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

344 Под структурно-функциональными принципами государственного управления понимается:

- разделения властей
- иерархия целей государственного управления, последовательность достижения целей
- закрепление управленческих функций в компетенцию соответствующего государственного органа

- соответствие методов управления функциям государственного органа
- единство системы государственного управления, сочетания коллегиальности и единоначалия в деятельности органов государственной власти

345 Когда был учрежден первый институт правительственных исследований в Вашингтоне:

- 1921.0
- 1920.0
- 1918.0
- 1916.0

346 С появлением работ каких ученых можно говорить о начале первого этапа в развитии теории государственного управления:

- М. Вебер, Ф. Тейлор, А. Файоль
- А. Файоль, В. Вильсон, Ф. Гуднау
- Ф. Тейлор, В. Вильсон, Ф. Гуднау
- В. Вильсон, Ф. Гуднау, М Вебер
- Э. Мейо, В. Вильсон, Ф. Гуднау

347 Представители второго этапа в развитии теории государственного управления:

- А. Файоль, В. Вильсон, Ф. Гуднау, Э. Мейо, М Вебер
- Ф. Гуднау, М Вебер, Л.Уайт, Л. Урвик,
- В. Вильсон, Ф. Гуднау, М Вебер, Л.Уайт
- А.Файоль, Л.Уайт, Л. Урвик, Д.Муни, Т.Вулси
- А.Файоль, Л.Уайт, Л. Урвик, Д.Муни, В. Вильсон

348 В каком году была написана книга Дж.М.Кейнса «Общая теория занятости, процента и денег» ?

- 1930.0
- 1935.0
- 1929.0
- 1933.0
- 1936.0

349 Основу государственной политики согласно кейнсианству должна составлять:

- составление прогнозов
- борьба с дефицитом бюджета

- повышение производительности труда
- борьба с экономическими спадами и безработицей
- разработка мотивационных моделей

350 Сколько этапов развития существует в теории государственного управления?

- 6.0
- 5.0
- 3.0
- 2.0
- 4.0