

2423y_RU_Q2017_Qiyabi_Yekun imtahan testinin suallari**Fənn : 2423Y 02_Menecment**

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

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

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

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

3 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

4 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

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

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

6 Управленческие работы по характеру преобразования информации классифицируются на:

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

7 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

8 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

9 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

10 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

11 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

12 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

13 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

14 Предметом и продуктом труда в управлении является:

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

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

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

16 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

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

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

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

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

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

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

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

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

21 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

22 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

23 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

24 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

25 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

26 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

27 Отметьте наиболее полное определение - менеджмент это:

- управление экономикой в условиях рынка
- 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 людьми

28 В каком из видов менеджмента занимаются изучением поведения фирмы на рынке:

- финансовый менеджмент
- маркетинг-менеджмент

- эккаунтинг - менеджмент
- инновационный менеджмент
- персонал менеджмент

29 В каком из видов менеджмента занимаются управлением процессом сбора, обработки и анализа данных о работе организации:

- финансовый менеджмент
- эккаунтинг - менеджмент
- инновационный менеджмент
- маркетинг-менеджмент
- персонал менеджмент

30 Не относится к видам менеджмента:

- персонал менеджмент
- инновационный менеджмент
- эффективный менеджмент
- маркетинг-менеджмент
- финансовый менеджмент

31 Не относится к видам менеджмента:

- финансовый менеджмент
- рациональный менеджмент
- инновационный менеджмент
- маркетинг-менеджмент
- персонал менеджмент

32 Не относится к видам менеджмента:

- персонал менеджмент
- оптимизационный менеджмент
- инновационный менеджмент
- маркетинг-менеджмент
- финансовый менеджмент

33 Кто и когда впервые ввел учебную дисциплину менеджмент :

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

34 Какой из подходов к менеджменту предполагает особый способ мышления по отношению к организации и управлению:

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

35 Какой их подходов к менеджменту предполагает, что руководители должны рассматривать организацию как совокупность взаимосвязанных элементов:

- количественный
- системный

- процессный
- ситуационный
- выделение различных научных школ

36 Какой из подходов к менеджменту имеет технико-математическое происхождение:

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

37 Кем впервые был введен термин предприниматель:

- Рокфеллер
- Ришар Кантилло
- Анри Файоль
- Адам Смитт
- Генри Форд

38 Руководители какого уровня являются буфером между руководителями высшего и низового звеньев:

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

39 Самый малочисленный организационный уровень:

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

40 Самый малочисленный организационный уровень:

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

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

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

42 Кто из авторов предложил теорию универсальности функций менеджмента и предложил их применение к компаниям любого типа:

- А. Файоль
- Ральф С.Дэвис

- М.Вебер
- Т.Гантт
- Ф. Тейлор

43 Кто из авторов определил наиболее органические функции менеджмента – планирование, организация и контроль:

- Ральф С.Дэвис
- Т.Гантт
- Ф. Тейлор
- А. Файоль
- М.Вебер

44 Кому принадлежит высказывание Менеджмент – это работа по достижению целей с помощью других людей :

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

45 Кто составил карт - схемы для производственного планирования?

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

46 Какие исторические события предопределили появление менеджмента как науки?

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

47 Кем из авторов была изложена концепция, в соответствии с которой основу управления составляют цели организации:

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

48 Кем из авторов была выдвинута идея о самоуправлении трудового коллектива:

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

49 Кто из авторов считал, что возникновение неформальной организации неизбежно:

- Д.Форрестер
- Р.Уотермен

- Т.Парсонс
- П.Друкер
- Ч.Барнард

50 Кто из авторов выдвинул идею социальной ответственности корпорации:

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

51 Кто из авторов впервые выдвинул идею о ситуационном лидерстве:

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

52 Кто из авторов впервые выдвинул идею о конструктивной роли конфликта:

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

53 Кто из авторов впервые выдвинул идею об участии рабочих в управлении:

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

54 Кто из авторов создал свою теорию на основе Хоторнских экспериментов:

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

55 В результате своей работы кто из авторов пришел к выводу, что обмен информацией между людьми имеет важное значение:

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

56 В результате своей работы кто из авторов пришел к выводу, что личные проблемы рабочего могут неблагоприятно повлиять на производительность труда:

- Л.Урвик
- М.Вебер
- Ф.Тейлор

- Э.Мейо
- А.Файоль

57 В результате своей работы кто из авторов пришел к выводу, что положительная мотивация требует, чтобы с рабочими обращались как с личностями:

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

58 В результате своей работы кто из авторов пришел к выводу, что индивиды имеют уникальные нужды, потребности и мотивы:

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

59 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

60 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

61 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

62 Кто разработал концепцию бюрократии?

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

63 Кто автор бюрократической теории?

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

А.Файоль

64 Кто автор работы Теория общества и экономическая организация (1920г.)?

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

65 В какой из школ менеджмента стали применять науки о человеческом поведении к управлению:

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

66 В какой из школ менеджмента стали применять приемы управления межличностными отношениями для повышения производительности:

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

67 Какой из школ менеджмента принадлежит систематизированный подход к управлению всей организации:

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

68 Какой из школ менеджмента принадлежит описание функций управления:

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

69 Какой из школ менеджмента принадлежит развитие принципов управления:

- школа поведенческих наук
- школа человеческих отношений
- школа научного управления
- Какой из школ менеджмента принадлежит развитие принципов управления:
- количественный подход к управлению

70 В какой из школ менеджмента использовали принцип отделения планирования и обдумывания от самой работы:

- школа поведенческих наук
- школа человеческих отношений
- административная школа
- школа научного управления

- количественный подход к управлению

71 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

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

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

73 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

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

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

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

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

76 Кто автор книги Основы администрирования (1946г.)?

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

77 Кто сформулировал 14 принципов менеджмента?

- Л.Урвик
 Э.Мейо

- Ф.Тейлор
- А.Файоль
- М.Вебер

78 Кто из авторов рассматривал менеджмент как набор последовательных операций:

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

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

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

80 Кто автор книги Общая промышленная администрация (1916г.)?

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

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

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

82 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

83 Кто из авторов рассматривал управление на цеховом уровне?

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

84 Кем была создана первая научная школа менеджмента?

- Л.Урвик
- Ф.Тейлор
- Э.Мейо

- А.Файоль
- М.Вебер

85 Кто автор книги 12 принципов эффективности :

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

86 Кто из авторов положил начало менеджменту персонала:

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

87 Кто из нижеперечисленных изобрел микрохронометр для изучения трудовых операций

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

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

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

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

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

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

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

91 Кто является автором книги Принципы научного управления , вышедшей в 1911 году?

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

А.Файоль

92 Кто из нижеперечисленных впервые применил стандартизацию:

- Аркрайт
- Оуэн
- Бэббидж
- Юр
- Уитни

93 Кто из нижеперечисленных ввел иерархический принцип организации производства:

- Аркрайт
- Юр
- Оуэн
- Бэббидж
- Уитни

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

- Уитни
- Юр
- Аркрайт
- Оуэн
- Бэббидж

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

- Юр
- Аркрайт
- Бэббидж
- Оуэн
- Уитни

96 Недостаток административных методов управления:

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

97 Основой применения социально-психологических методов является:

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

98 Основой применения экономических методов управления является:

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

99 Основой применения административных методов управления являются:

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

100 Принцип соответствия полномочий и ответственности означает:

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

101 Принцип делегирования полномочий означает:

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

102 Принцип единоначалия в менеджменте означает:

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

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

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

104 Эти методы направлены на раскрытие личных способностей каждого работника:

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

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

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

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

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

107 Эти методы основаны на материальной заинтересованности работников:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- административные
- организационно – правовые
- психологические

- социальные
- экономические

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

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

114 С помощью этих методов происходит формирование управленческих структур:

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

115 С помощью этих методов создаются необходимые условия функционирования фирмы:

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

116 Ограниченность экономических методов управления:

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

117 Из скольких фаз состоит жизненный цикл организации:

- 6
- 2
- 5
- 4
- 3

118 К признакам организации относят:

- поставщики
- посредники
- организационная культура
- технология
- конкуренты

119 К признакам организации относят:

- поставщики
- технология
- конкуренты
- посредники
- саморегулирование

120 К признакам организации относят:

- поставщики
- обособленность
- посредники
- технология
- конкуренты

121 К признакам организации не относят:

- интеграция
- организационная культура
- саморегулирование
- обособленность
- наличие связей между ее отдельными элементами

122 К признакам организации не относят:

- наличие связей между ее отдельными элементами
- обособленность
- дифференциация
- организационная культура
- саморегулирование

123 К признакам организации не относят:

- наличие связей между ее отдельными элементами
- состояние рынка
- обособленность
- саморегулирование
- организационная культура

124 К признакам организации не относят:

- политика государства
- организационная культура
- саморегулирование
- наличие связей между ее отдельными элементами
- обособленность

125 К признакам организации не относят:

- посредники
- организационная культура
- саморегулирование
- наличие связей между ее отдельными элементами
- обособленность

126 К признакам организации не относят:

- поставщики
- организационная культура
- саморегулирование
- наличие связей между ее отдельными элементами
- обособленность

127 К признакам организации не относят:

- саморегулирование

- организационная культура
- технология
- обособленность
- наличие связей между ее отдельными элементами

128 К признакам организации не относят:

- обособленность
- конкуренты
- наличие связей между ее отдельными элементами
- саморегулирование
- организационная культура

129 Совокупность хозяйственных обществ, действующих как основное и дочерние общества, либо объединивших свои активы:

- холдинг
- артель
- ФПГ
- концерн подчинения
- концерн координации

130 Создается путем передачи акционерными обществами своих пакетов акций материнской компании, которая став держателем этих пакетов выпускает под них свои акции:

- артель
- концерн координации
- концерн подчинения
- холдинг
- ФПГ

131 Создается путем взаимного обмена пакетами акций между акционерными обществами, которые оказывают влияние друг на друга и проводят единую хозяйственную политику:

- артель
- холдинг
- концерн подчинения
- концерн координации
- ФПГ

132 Образуется путем приобретения контрольных пакетов акций:

- концерн подчинения
- ФПГ
- холдинг
- концерн координации
- артель

133 Общество, уставной капитал разделен на доли определенных размеров, участники его солидарно несут субсидарную ответственность по обязательствам своим имуществом:

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

134 Общество, уставной капитал которого разделен на доли в соответствии с учредительными документами, несут риск убытков в пределах стоимости внесенных ими вкладов это:

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

135 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:

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

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

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

137 Участники в соответствии с договором занимаются предпринимательской деятельностью от имени товарищества и несут ответственность по его обязательствам своим имуществом это:

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

138 Объединение участников предпринимательской деятельности – партнеров для совместного бизнеса называют:

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

139 К внутренней среде организации относят:

- состояние экономики
- конкуренты
- поставщики
- НИОКР
- потребители

140 К внутренней среде организации относят:

- состояние экономики
- конкуренты
- поставщики
- финансовое управление
- потребители

141 К внутренней среде организации относят:

- состояние экономики
- конкуренты
- поставщики
- маркетинг
- потребители

142 К внутренней среде организации относят:

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

143 К внутренней среде организации относят:

- состояние экономики
- конкуренты
- поставщики
- производство
- потребители

144 Сколько было крупных переворотов в технологиях?

- 10
- 4
- 2
- 3
- 5

145 Произошли крупные перевороты в технологии. Из ниже перечисленных, выберите неверный ответ.

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

146 К внутренним переменным организации относят:

- конкуренты
- потребители
- люди
- поставщики
- потребители

147 К внутренним переменным организации относят:

- конкуренты
- технология
- поставщики
- потребители
- состояние экономики

148 К внутренним переменным организации относят:

- поставщики
- структура

- конкуренты
- состояние экономики
- потребители

149 К внутренним переменным организации относят:

- конкуренты
- цели
- поставщики
- потребители
- состояние экономики

150 К внешней среде прямого воздействия относят:

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

151 К внешней среде прямого воздействия относят:

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

152 К внешней среде прямого воздействия относят:

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

153 К внешней среде прямого воздействия относят:

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

154 К внешней среде косвенного воздействия относят:

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

155 К внешней среде косвенного воздействия относят:

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

156 К внешней среде косвенного воздействия относят:

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

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

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

158 Скорость, с которой происходит изменения в окружении организации:

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

159 Число факторов, на которые организация обязана реагировать это:

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

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

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

161 К характеристикам внешней среды не относится:

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

162 К характеристикам внешней среды не относится:

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

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

- персонал
- задача
- структура
- цель
- технология

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

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

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

- менеджмент
- организация
- персонал
- администрация
- неформальная организация

166 Какие виды организаций существуют согласно способу доведения результата до потребителя:

- унитарные и плоралистические унитарные и плоралистические
- аудиторный и клиентский
- естественные и искусственные
- формальные и неформальные
- официальные и неофициальные

167 Какие виды организаций существуют согласно типу поведения:

- естественные и искусственные
- унитарные и плоралистические унитарные и плоралистические
- официальные и неофициальные
- формальные и неформальные
- приростные и предпринимательского типа

168 Какие виды организаций существуют исходя из преследуемых целей:

- унитарные и плоралистические унитарные и плоралистические
- официальные и неофициальные
- деловые и общественные
- естественные и искусственные
- формальные и неформальные

169 Какие виды организаций существуют исходя из особенностей структуры:

- унитарные и плоралистические унитарные и плоралистические
- механистические и органические
- естественные и искусственные
- формальные и неформальные
- официальные и неофициальные

170 Какие виды организаций существуют согласно характеру взаимодействия с участниками:

- естественные и искусственные

- унитарные и плюралистические
- механистические и органические
- официальные и неофициальные
- формальные и неформальные

171 Какие виды организаций существуют согласно механизму функционирования:

- механистические и органические
- формальные и неформальные
- естественные и искусственные
- официальные и неофициальные
- унитарные и плюралистические

172 Какие виды организаций существуют согласно степени легитимности

- механистические и органические
- официальные и неофициальные
- естественные и искусственные
- формальные и неформальные
- унитарные и плюралистические

173 Какие виды организаций существуют согласно происхождению:

- формальные и неформальные
- естественные и искусственные
- механистические и органические
- унитарные и плюралистические
- официальные и неофициальные

174 В соответствии с этим законом, действующим в организации, ее жизнь состоит из трех основных фаз, последовательно сменяющих друг друга: становления, развития и угасания:

- закон синергии
- закон дополнения
- закон онтогенеза
- закон поддержания пропорциональности
- закон композиции

175 Этот закон, действующий в организации, обеспечивает ей гибкость, устойчивость по отношению к внутренним и внешним изменениям:

- закон дополнения
- закон необходимого разнообразия
- закон синергии
- закон композиции
- закон поддержания пропорциональности

176 Этот закон, действующий в организации, утверждает, что в организации не может быть больше порядка, чем у ее членов имеется информации о реальном положении вещей, позволяющей им принимать решения:

- закон поддержания пропорциональности
- закон синергии
- закон композиции
- закон информированности
- закон дополнения

177 Этот закон, действующий в организации, предполагает, что любая организация, равно как и ее отдельный элемент, стремится сохранить себя как целое:

- закон синергии
- закон композиции
- закон дополнения
- закон самосохранения
- закон поддержания пропорциональности

178 Этот закон, действующий в организации, требует, чтобы деятельность всех участников организации подчинялась общей цели, а индивидуальные цели каждого из них представляли собой ее конкретизацию:

- закон самосохранения
- закон композиции
- закон дополнения
- закон поддержания пропорциональности
- закон синергии

179 Возможности организации как единого целого превышают сумму возможностей ее отдельных участников этот закон, действующий в организации называется:

- закон самосохранения
- закон композиции
- закон синергии
- закон дополнения
- закон поддержания пропорциональности

180 Работы выполняются на одном стационарном объекте:

- научная технология
- групповая технология
- складывающаяся технология
- последовательная технология
- связанная технология

181 Работы взаимно обуславливают друг друга, но при этом не обязательно в строгой последовательности, это:

- складывающаяся технология
- связанная технология
- научная технология
- групповая технология
- последовательная технология

182 Работы вытекают друг из друга и ни одна не может начаться раньше, чем закончится предыдущая, это:

- складывающаяся технология
- последовательная технология
- научная технология
- групповая технология
- связанная технология

183 Все работы в рамках организации хотя и направлены на достижения какого-то конечного результата, но обычно слабо связаны друг с другом и завершенность им придает последняя операция это:

- последовательная технология
- складывающаяся технология
- научная технология
- групповая технология

- связанная технология

184 Структура организации представленная совокупностью рабочих мест это:

- бюрократическая структура
- социотехническая структура
- техническая структура
- социальная структура
- матричная структура

185 Какую структуру организации составляет совокупность участников, формальных и неформальных групп, связей между ними, норм поведения:

- бюрократическую структуру
- социальную структуру
- техническую структуру
- социотехническую структуру
- матричную структуру

186 Совокупность материальных элементов организации составляет ее

- социальную структуру
- техническую структуру
- бюрократическую структуру
- матричную структуру
- социотехническую структуру

187 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

188 Этот метод управления производственными запасами предусматривает полную синхронизацию материально - технического снабжения и производственных процессов:

- метод MAP
- метод «точно в срок»
- диспетчеризация
- метод «Канбан»
- метод MRP

189 Этот метод управления производственными запасами обеспечивает оперативное планирование и управление запасами и материальными потоками между отдельными операциями:

- диспетчеризация
- метод «Канбан»
- метод MRP
- метод MAP
- метод «точно в срок»

190 Этот метод управления производственными запасами основан на определении оптимальной величины партий сырья и материальных ресурсов в условиях постоянно меняющегося потока заказов:

- диспетчеризация
- метод MAP
- метод MRP

- метод «Канбан»
- метод «точно в срок»

191 Этот метод управления производственными запасами обеспечивает сокращение запасов за счет оптимизации объемов производства и размеров партий деталей:

- метод MAP
- метод MRP
- диспетчеризация
- метод «точно в срок»
- метод «Канбан»

192 Это планирование на срок до одного года:

- долгосрочное планирование
- стратегическое планирование
- текущее планирование
- перспективное планирование
- среднесрочное планирование

193 Эти методы планирования предполагают составление и оптимизацию различных схем выполнения поставленной задачи:

- бюджетный метод
- графический метод
- математический метод
- нормативный метод
- балансовый метод

194 Эти методы планирования сводятся к оптимизационным расчетам на основе различного рода моделей:

- графический метод
- математический метод
- бюджетный метод
- балансовый метод
- нормативный метод

195 Какие типы норм не используются в практике планирования:

- нормы обслуживания
- математические
- натуральные
- стоимостные
- нормы времени

196 Какие типы норм не используются в практике планирования:

- натуральные
- статистические
- нормы времени
- нормы обслуживания
- стоимостные

197 Этот метод планирования предполагает, что в основу плановых заданий кладутся нормы затрат различных ресурсов на единицу продукции:

- бюджетный метод
- балансовый метод

- математический метод
- графический метод
- нормативный метод

198 Этот метод основывается на взаимной увязке бюджетов поступления и распределения ресурсов в рамках планового периода:

- графический метод
- нормативный метод
- бюджетный метод
- балансовый метод
- математический метод

199 Этот метод планирования основывается на составлении таблиц, в которых предоставлено поступление или распределение ресурсов по подразделениям и сферам деятельности:

- графический метод
- нормативный метод
- балансовый метод
- бюджетный метод
- математический метод

200 В каком из методов эффективность любой хозяйственной организации независимо от вида, размеров и сферы деятельности определяется рядом общих факторов, число которых 37:

- БКГ – матрица
- Кривая жизненного цикла
- Кривая опыта (обучения)
- Метод PIMS
- SWOT – матрица

201 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

202 К принципам планирования не относят:

- экономичность
- преемственность
- непрерывность
- единоначалия
- согласование планов

203 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

204 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

205 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

206 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

207 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

208 К стратегиям развития не относят:

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

209 К стратегиям развития не относят:

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

210 К стратегиям развития не относят:

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

211 К стратегиям развития не относят:

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

212 К конкурентным стратегиям не относят:

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

213 Какой из методов основывается на учете влияния факторов производства и рынка на конкретные результаты работы фирмы:

- Кривая опыта (обучения)
- Метод PIMS
- БКГ – матрица
- SWOT – матрица
- Кривая жизненного цикла

214 Какой из методов позволяет своевременно определить переломные точки и разработать меры по воздействию на отдельные его стадии, сформировать оптимальную структуру производства товаров:

- Кривая опыта (обучения)
- Кривая жизненного цикла
- БКГ – матрица
- SWOT – матрица
- Метод PIMS

215 Какой из методов характеризует зависимость между объема товара или услуги и этапами их жизненного цикла:

- БКГ – матрица
- Кривая жизненного цикла
- Кривая опыта (обучения)
- Метод PIMS
- SWOT – матрица

216 Какой из методов позволяет проследить динамику издержек, определяемую этими факторами, и показывает, что главным условием их снижения является расширение сбыта:

- БКГ – матрица
- Метод PIMS
- Кривая жизненного цикла
- Кривая опыта (обучения)
- SWOT – матрица

217 Полученная путем наблюдения зависимость между объемом производства и себестоимостью единицы продукции это:

- Метод PIMS
- Кривая опыта (обучения)
- БКГ – матрица
- SWOT – матрица
- Кривая жизненного цикла

218 Какая из матриц позволяет позиционировать фирму на рынке относительно его привлекательности и конкурентных преимуществ продукции:

- кривая жизненного цикла
- БКГ – матрица
- SWOT – матрица

- Матрица Мак – Кински
- Метод PIMS

219 Какая из матриц помогает оптимизировать распределение ресурсов, определять стратегии и решать судьбу подразделений многопрофильной корпорации:

- кривая жизненного цикла
- Матрица Мак – Кински
- SWOT – матрица
- БКГ – матрица
- Метод PIMS

220 В какой из матриц в качестве главных факторов, определяющих успех фирмы, используются показатели спроса на ее продукцию и доля фирмы на рынке:

- кривая жизненного цикла
- Матрица Мак – Кински
- SWOT – матрица
- БКГ – матрица
- Метод PIMS

221 Для построения этой матрицы во внешней среде фирмы выявляются факторы, предоставляющие, с одной стороны, возможности, а с другой угрозы для ее развития:

- кривая жизненного цикла
- Матрица Мак – Кински
- БКГ – матрица
- SWOT – матрица
- Метод PIMS

222 На основе целей организация формулирует ----- , которые должны быть в решены в процессе их достижения.:

- миссию
- вопросы
- задачи
- показатели
- решения

223 По уровню цели организации классифицируются на:

- долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные
- простые и сложные
- заданные извне и ориентированные на удовлетворение потребностей участников организации
- миссия, общие и специфические
- стратегические и тактические

224 По форме выражения цели организации делятся на:

- долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные
- простые и сложные
- заданные извне и ориентированные на удовлетворение потребностей участников организации
- характеризующиеся количественными показателями и описываемые качественно
- стратегические и тактические

225 По направленности цели организации делятся на:

- долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные
- простые и сложные

- заданные извне и ориентированные на удовлетворение потребностей участников организации
- ориентированные на конечные результат, осуществление той или иной деятельности, достижение определенного состояния объекта управления
- стратегические и тактические

226 С точки зрения приоритетности цели организации подразделяются на:

- долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные
- простые и сложные
- заданные извне и ориентированные на удовлетворение потребностей участников организации
- необходимые, желательные и возможные
- стратегические и тактические

227 По содержанию цели организации делятся на:

- необходимые, желательные и возможные
- простые и сложные
- заданные извне и ориентированные на удовлетворение потребностей участников организации
- технологические, экономические, производственные, административные, маркетинговые, научно-технические, социальные
- стратегические и тактические

228 Цели организации исходя из периода времени, необходимого для реализации классифицируются на:

- необходимые, желательные и возможные
- простые и сложные
- заданные извне и ориентированные на удовлетворение потребностей участников организации
- долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные
- стратегические и тактические

229 Цели организации разделяются по степени важности на:

- необходимые, желательные и возможные
- простые и сложные
- заданные извне и ориентированные на удовлетворение потребностей участников организации
- стратегические и тактические
- долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные

230 Цели организации классифицируются с точки зрения комплексности на:

- необходимые, желательные и возможные
- стратегические и тактические
- заданные извне и ориентированные на удовлетворение потребностей участников организации
- простые и сложные
- долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные

231 Цели организации классифицируют по источникам на:

- необходимые, желательные и возможные
- стратегические и тактические
- простые и сложные
- заданные извне и ориентированные на удовлетворение потребностей участников организации
- долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные

232 Матрица БКГ используется:

- изучает возможности и угрозы
- для изучения рынка
- для изучения положения бизнес - единицы на рынке

- для выявления прочности конкурентной позиции
- изучает сильные и слабые стороны

233 SWOT анализ изучает:

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

234 PEST анализ изучает:

- возможности и угрозы
- сильные стороны
- положение бизнес - единицы на рынке
- рынок
- слабые стороны

235 В условиях оборонительной стратегии имеет место:

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

236 Наступательно – оборонительная стратегия предполагает:

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

237 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

238 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

239 Недостатки наступательной стратегии:

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

240 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

241 К конкурентным стратегиям не относят:

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

242 К конкурентным стратегиям не относят

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

243 К конкурентным стратегиям не относят:

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

244 Портфельная стратегия предполагает

- ориентацию на производство и реализацию широкого ассортимента товаров, находящихся на разных стадиях жизненного цикла
- внедрение в сферу деятельности поставщиков или потребителей
- 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

245 Стратегия фокусирования целесообразна:

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

246 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

247 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

248 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации

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

249 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

250 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

251 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

252 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

253 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

- покупатели мало привязаны к цене
- 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

254 Стратегия фокусирования предполагает:

- проникновение в смежные отрасли
- 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

255 Стратегия дифференциации ориентирована:

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

256 Стратегия лидерства в низких издержках ориентирована:

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

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

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

258 Преимуществом централизации является:

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

259 В каких случаях предпочтительней централизованная структура управления

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

260 Преимуществом проектной организации является:

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

261 Недостатком матричной организационной структуры управления является:

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

262 едостатком матричной организационной структуры управления является:

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

263 Недостатком матричной организационной структуры управления является:

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

264 Преимуществом матричной структуры организации является:

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

265 Преимуществом матричной структуры организации является:

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

266 Преимуществом матричной структуры организации является:

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

267 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

268 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

269 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

- сложность осуществления единой политики

- возможность двойного подчинения
- возможность конфликтов между функциональными областями
- длинная цепь команд
- возможность конфликтов между функциональными областями

270 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

271 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

- 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

272 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

- стимулирует деловую и профессиональную специализацию
- 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

273 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

274 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

275 Недостатком функциональной организационной структуры управления является:

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

276 Недостатком функциональной организационной структуры управления является:

- увеличение затрат вследствие дублирования одних и тех же видов работ
- сложность
- борьба за власть

- длинная цепь команд
- развитие групповщины

277 Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

278 Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

279 Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

280 К адаптивным организационным структурам относят:

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

281 К иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- матричная
- эдхократическая
- многомерная
- проектная
- дивизиональная

282 К иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- проектная
- линейно - функциональная
- матричная
- эдхократическая
- многомерная

283 К иерархической (бюрократической) структуре организации относят

- матричная
- функциональная
- эдхократическая
- многомерная

- проектная

284 Ограниченное право использовать ресурсы организации это:

- влияние
- полномочия
- полномочия
- делегирование
- власть

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ответственность
- влияние
- власть
- полномочия
- делегирование

292 Разновидностью какой организационной структуры является продуктовая структура:

- функциональной
- матричной
- дивизиональной
- линейной
- адаптивной

293 Разновидностью какой организационной структуры является матричная структура:

- адаптивной
- функциональной
- линейной
- бюрократической
- дивизиональной

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

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

295 Преимуществом децентрализации является:

- стимулирует инициативу
- уменьшает количество ошибочных решений, принимаемых менее опытными руководителями
- улучшает контроль и координацию специализированных независимых функций
- 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

296 Преимуществом децентрализации является:

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

297 Преимуществом децентрализации является:

- 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
- позволяет более экономно и легко использовать опыт и знания персонала центрального административного органа
- помогает подготовке молодого руководителя к высоким должностям

298 Преимуществом централизации является:

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

299 Преимуществом централизации является:

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

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

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

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

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

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

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

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

- Герцберг
- Врум
- Альдерферд
- МакКлелланд
- Маслоу

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

- Врум
- Альдерферд
- Герцберг
- Маслоу
- МакКлелланд

305 Кому принадлежит концепция иерархии потребностей?

- Герцберг
- Альдерферд
- Врум
- Маслоу
- МакКлелланд

306 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

307 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

308 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

309 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

310 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят

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

311 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят

- технический надзор
- политика компании

- зарплата
- продвижение
- межличностные отношения с начальником

312 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

313 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят

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

314 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

315 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

316 Концепция ERG К.Альдерферда выделяет потребности:

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

317 Теория, согласно которой человеческие потребности формируются в течении жизни индивида:

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

318 Не относятся к типам подкреплений в мотивационной теории подкрепления:

- гашение
- наказание
- отказ от нравочений
- постановка сложных целей
- позитивное подкрепление

319 Потребность в успехе заложена в теории:

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

320 Теория мотивации, в которой фигурируют гигиенические факторы:

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

321 К содержательным теориям мотивации относят:

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

322 К содержательным теориям мотивации относят:

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

323 К содержательным теориям мотивации относят:

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

324 Маслоу является основателем теории:

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

325 Кто является автором теории целеполагания?

- Герцбер
- Адамс
- Врум
- Локк
- Альдерферд

326 Кто из авторов разработал анкету для диагностического обследования рабочего места?

- Портер и Лоулер

- Врум
- Герцберг
- Хэкман и Олдхэм
- Альдерферд

327 Какая из теорий мотивации имеет финансово-экономические источники?

- теория атрибуции
- теория ожидания
- теория контроля
- теория представительства
- теория справедливости

328 К вторичным потребностям относят:

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

329 К вторичным потребностям относят:

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

330 К вторичным потребностям относят:

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

331 К вторичным потребностям относят:

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

332 К вторичным потребностям относят

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

333 К общим мотивам поведения относят:

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

- во власти

334 К общим мотивам поведения относят:

- в принадлежности
 в статусе
 потребность в достижениях
 привязанности
 во власти

335 К общим мотивам поведения относят:

- в принадлежности
 в статусе
 потребность в достижениях
 любопытства
 во власти

336 Внутренний контроль целесообразен:

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

337 Внутренний контроль целесообразен:

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

338 Внутренний контроль целесообразен:

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

339 Внутренний контроль преобладает::

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

340 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

341 Внешний контроль целесообразен:

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

342 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

343 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

344 К принципам контроля не относят:

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

345 К принципам контроля не относят:

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

346 К принципам контроля не относят:

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

347 К принципам контроля не относят:

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

348 К функциям контроля не относят:

- корректирующая
- диагностическая
- организационная

- проверочная
- информационная

349 В чем заключается сущность конечного контроля:

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

350 В чем заключается сущность начального контроля:

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

351 В чем заключается сущность текущего контроля

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

352 Какой вариант не относится к характерным особенностям эффективного контроля:

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

353 Какой вариант не отражает сущность функции контроля в менеджменте:

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

354 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

355 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

356 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

357 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

358 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

359 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

360 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

361 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

362 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

363 К восходящим коммуникациям относят:

- финансовая и бухгалтерская информация

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

364 Крупным многопрофильным организациям необходимы коммуникативные структуры с горизонтальными каналами типа:

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

365 Координация исполнителей обеспечивается с помощью коммуникативной структуры типа

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

366 В крупных организациях связанные между собой творческие группы образуют коммуникативную структуры в виде:

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

367 Наиболее простой вид открытой коммуникативной структуры:

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

368 Смысл слов и контекст, в котором они используются:

- восприятие
- семантика
- вербальные коммуникации
- невербальные коммуникации
- эмпатия

369 Сообщения, которые выражаются не словами, а представляют собой отдельные действия это:

- восприятие
- семантика
- вербальные коммуникации
- невербальные коммуникации
- эмпатия

370 К этапам процесса коммуникаций относят:

- получатель
- сообщени

- отправитель
- декодирование
- канал

371 К этапам процесса коммуникаций относят:

- получатель
- сообщение
- отправитель
- передача
- канал

372 К этапам процесса коммуникаций относят:

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

373 К этапам процесса коммуникаций относят:

- получатель
- сообщение
- отправитель
- зарождение идеи
- канал

374 К элементам процесса коммуникаций относят:

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

375 К элементам процесса коммуникаций относят:

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

376 К элементам процесса коммуникаций относят:

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

377 К элементам процесса коммуникаций относят

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

378 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

379 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

380 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

381 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

382 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

383 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

384 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

385 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

- несоответствие коммуникативной сети рабочим задачам

- потребности и цели отделов
- различия в статусе и уровне власти
- неумение слушать
- информационные перегрузки

386 К восходящим коммуникациям относят:

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

387 К восходящим коммуникациям относят:

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

388 К восходящим коммуникациям относят:

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

389 К восходящим коммуникациям относят:

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

390 Наименее емким коммуникативным каналом является:

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

391 Наиболее емким коммуникативным каналом является:

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

392 Какой из отмеченных вариантов не является видом коммуникационной сети?

- соты
- один за всех
- круг
- колесо

все со всеми

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

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

394 Сколько элементов включает коммуникационный процесс?

- 2
- 3
- 1
- 4
- 5

395 Из скольких этапов состоит коммуникационный процесс

- 3
- 2
- 1
- 5
- 4

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

- психологии
- истины
- информации
- политики
- демократии

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

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

398 Разработка данного варианта решения, предполагает возможность выбора из достаточно большого числа альтернатив, это выработка:

- безальтернативное
- бинарное
- отсутствие такового
- многовариантного
- инновационного

399 Использование такого варианта, предполагает два противоположного подхода к решению:

- отсутствие такового
- бинарное
- безальтернативное
- многовариантного
- инновационного

400 Это решение имеет место в том случае, если из существующего положения есть только один выход и характерно для простых стандартных ситуаций:

- отсутствие такового
- инновационного
- безальтернативное
- бинарное
- многовариантного

401 Пятым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

402 Четвертым этап рационального решения проблем должно быть:

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

403 Третьим этапом рационального решения проблем должно быть:

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

404 Вторым этапом рационального решения проблем должно быть:

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

405 Первым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

406 По способам принятия управленческих решений выделяют:

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

407 По степени полноты и достоверности используемой информации управленческие решения бывают:

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

408 По содержанию управленческие решения в рамках организации бывают:

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

409 По форме управленческие решения могут быть:

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

410 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

411 С точки зрения определенности управленческие решения подразделяются на:

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

412 По широте охвата управленческие решения бывают:

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

413 В зависимости от числа разработчиков управленческие решения делятся на:

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

414 По методам выработки управленческие решения могут быть:

- общие и специальные
- простые, сложные и уникальные
- шаблонные и творческие

- индивидуальные и коллективные
- запрограммированные и незапрограммированные

415 По степени сложности управленческие решения разделяются на:

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

416 Эти решения принимаются в новых или неопределенных обстоятельствах:

- безальтернативные
- незапрограммированные
- запрограммированные
- технические
- экономически

417 К принятию этих решений приводит или логика развития ситуации, или ее стандартность:

- незапрограммированное
- запрограммированные
- технические
- экономические
- рациональное

418 Это решение предполагает использование научных методов и объективных критериев:

- интуитивное
- рациональное
- многовариантное
- бинарное
- адаптационное

419 Это решение основывается на общих знаниях, здравом смысле:

- бинарное
- адаптационное
- интуитивное
- рациональное
- многовариантное

420 Это решение основывается на предположении руководителя, что его выбор правилен:

- бинарное
- рациональное
- адаптационное
- интуитивное
- многовариантное

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

- инновационным
- безальтернативным
- бинарным
- многовариантным

- отсутствие такового

422 По функциональному назначению можно выделить следующие управленческие решения:

- 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

423 По степени обязательности исполнения управленческие решения подразделяются:

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

424 По направленности воздействия управленческие решения могут быть:

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

425 По степени регламентированности выделяют следующие управленческие решения:

- 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

426 В соответствии со степенью предопределенности результата управленческие решения могут быть:

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

427 В соответствии со степенью предопределенности результата управленческие решения могут быть:

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

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

- стратегические и тактические

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

429 В соответствии с временным горизонтом управленческие решения могут быть:

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

430 По масштабам управленческие решения могут быть:

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

431 По степени самостоятельности управленческие решения подразделяются на:

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

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

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

433 Решение может разрабатываться на основе следующих подходов:

- эвристического
- всех перечисленных
- нормативного
- прецедентного
- синоптического

434 Неписанные требования, указывающие, что и как нужно делать, а что нет, это:

- единомыслие
- конформизм
- роли
- нормы
- сплоченность

435 Для команды характерно

- результаты индивидуальные
- ответственность индивидуальная
- руководство сконцентрировано в одних руках
- руководитель выполняет функции лидера и координатора совместной работы

- цели задаются извне

436 Для команды характерно

- результаты индивидуальные
- ответственность индивидуальная
- руководство сконцентрировано в одних руках
- оценка по коллективным результатам
- цели задаются извне

437 Для команды характерно:

- результаты индивидуальные
- ответственность индивидуальная
- руководство сконцентрировано в одних руках
- результаты коллективные
- цели задаются извне

438 Для команды характерно

- результаты индивидуальные
- ответственность индивидуальная
- руководство сконцентрировано в одних руках
- цели определяются внутри
- цели задаются извне

439 Для команды характерно

- результаты индивидуальные
- ответственность индивидуальная
- руководство сконцентрировано в одних руках
- ответственность индивидуальная и совместная
- цели задаются извне

440 Для команды характерно:

- результаты индивидуальные
- ответственность индивидуальная
- руководство сконцентрировано в одних руках
- руководство может делиться между наиболее компетентными лицами
- цели задаются извне

441 Для обычного трудового коллектива характерно:

- оценка по коллективным результатам
- цели определяются внутри
- ответственность индивидуальная и совместная
- руководитель выполняет функции распорядителя и контролера
- результаты коллективные

442 Для обычного трудового коллектива характерно:

- оценка по коллективным результатам
- цели определяются внутри
- ответственность индивидуальная и совместная
- оценка по индивидуальному вкладу
- результаты коллективные

443 Для обычного трудового коллектива характерно:

- оценка по коллективным результатам
- цели определяются внутри
- ответственность индивидуальная и совместная
- результаты индивидуальные
- результаты коллективные

444 Для обычного трудового коллектива характерно:

- оценка по коллективным результатам
- цели определяются внутри
- ответственность индивидуальная и совместная
- цели задаются извне
- результаты коллективные

445 Для обычного трудового коллектива характерно:

- оценка по коллективным результатам
- цели определяются внутри
- ответственность индивидуальная и совместная
- ответственность индивидуальная
- результаты коллективные

446 Для обычного трудового коллектива характерно:

- оценка по коллективным результатам
- цели определяются внутри
- ответственность индивидуальная и совместная
- руководство сконцентрировано в одних руках
- результаты коллективные

447 В соответствии с особенностями организации работы команды классифицируют:

- для решения экстренных задач, для решения проблем, находящихся на стыке интересов нескольких субъектов
- управленческие, экспертные, производственные
- постоянные и временные
- лица, работающие совместно, и дистанционные, участники которых находятся на расстоянии
- по степени сплоченности, по характеру распределения власти

448 В соответствии с целями деятельности команды классифицируются:

- лица, работающие совместно, и дистанционные, участники которых находятся на расстоянии
- управленческие, экспертные, производственные
- постоянные и временные
- для решения экстренных задач, для решения проблем, находящихся на стыке интересов нескольких субъектов
- по степени сплоченности, по характеру распределения власти

449 В соответствии с внутренним социокультурным контекстом команды классифицируются:

- по степени сплоченности, по характеру распределения власти
- постоянные и временные
- управленческие, экспертные, производственные
- для решения экстренных задач, для решения проблем находящихся на стыке интересов нескольких субъектов
- лица, работающие совместно, и дистанционные, участники которых находятся на расстоянии

450 В соответствии с характером решаемых задач команды классифицируются на:

- лица, работающие совместно, и дистанционные, участники которых находятся на расстоянии
- для решения экстренных задач, для решения проблем находящихся на стыке интересов нескольких субъектов

- управленческие, экспертные, производственные
- постоянные и временные
- по степени сплоченности, по характеру распределения власти

451 В соответствии с периодом деятельности команды классифицируют на

- лица, работающие совместно, и дистанционные, участники которых находятся на расстоянии
- для решения экстренных задач, для решения проблем находящихся на стыке интересов нескольких субъектов
- по степени сплоченности, по характеру распределения власти
- управленческие, экспертные, производственные
- постоянные и временные

452 К признакам коллектива не относится:

- практическое взаимодействие людей
- общая цель
- изолированность от внешней среды
- психологическое признание его членами друг друга
- наличие системы социального контроля

453 К признакам коллектива не относится:

- наличие системы социального контроля
- высокая сплоченность
- общая цель
- практическое взаимодействие людей
- психологическое признание его членами друг друга

454 К признакам коллектива не относится:

- принятие решений
- психологическое признание его членами друг друга
- общая цель
- наличие системы социального контроля
- практическое взаимодействие людей

455 По размерам коллективы подразделяются на:

- малые и большие
- гетерогенные и гомогенные
- официальные и неофициальные
- формальные и неформальные
- временные и постоянные

456 Исходя из сроков существования коллективы подразделяются на

- временные и постоянные
- малые и большие
- официальные и неофициальные
- формальные и неформальные
- гетерогенные и гомогенные

457 По характеру внутренних связей коллективы подразделяются на:

- гетерогенные и гомогенные
- малые и большие
- официальные и неофициальные
- формальные и неформальные
- временные и постоянные

458 По статусу коллективы подразделяются на:

- гетерогенные и гомогенные
- официальные и неофициальные
- малые и большие
- временные и постоянные
- формальные и неформальные

459 По составу коллективы бывают:

- малые и большие
- гетерогенные и гомогенные
- официальные и неофициальные
- формальные и неформальные
- временные и постоянные

460 Объединяет людей на основе общего дела, общих интересов и целей:

- проектная группа
- коллектив
- диффузная группа
- функциональная группа
- совещательная группа

461 Объединяет людей, связанных общим делом и выполняющих определенные, закрепленные за каждым обязанности, связанных друг с другом, взаимной зависимостью:

- диффузная группа
- функциональная группа
- совещательная группа
- проектная группа
- коллектив

462 Объединяет людей, хотя и соединенных общим интересом или общей целью, но собравшихся случайным образом, друг с другом не связанных:

- проектная группа
- функциональная группа
- коллектив
- совещательная группа
- диффузная группа

463 Группы по уровню развития различают:

- совещательная, производственная, проектная
- малые и большие
- диффузная, функциональная, коллектив
- формальные и неформальные
- производственные и проектные

464 Является производственным подразделением или долговременносуществующей рабочей группой производящей определенный продукт или услугу:

- кросс-функциональная команда
- интактная команда
- бригада
- проектная команда
- команда руководителей

465 Команда формируется из представителей различных подразделений формальной организации и отражает их интересы это:

- бригада
- кросс-функциональная команда
- интактная команда
- команда руководителей
- проектная команда

466 Существуют два главных типа команд:

- производственная и непроизводственная
- кросс-функциональная и интактная
- интактная и инсайтная
- кросс-функциональная и инсайтная
- проектная и производственная

467 Команда, члены которой обладают суперобязательностью относительно выполнения командной работы это:

- рабочая группа
- высокоэффективная команда
- псевдокоманда
- самоуправляемая бригада
- реальная команда

468 Небольшое число людей со взаимодополняющими навыками, которые преданы общему направлению, целям и рабочему подходу, за который они чувствуют себя взаимно ответственными это:

- рабочая группа
- реальная команда
- самоуправляемая бригада
- высокоэффективная команда
- псевдокоманда

469 Группа, у которой имеется потребность в повышении эффективности совместного труда, есть возможность стать командой, но она не сосредоточилась на коллективном выполнении работы это:

- реальная команда
- рабочая группа
- самоуправляемая бригада
- псевдокоманда
- высокоэффективная команда

470 Группа, у которой нет потребности в повышении эффективности совместного труда или нет возможности стать командой это:

- самоуправляемая бригада
- рабочая группа
- псевдокоманда
- реальная команда
- высокоэффективная команда

471 Перманентно действующая группа внутри организации, имеющая конкретную цель:

- самоуправляемые бригады
- кружки качества
- постоянный комитет

- специальный комитет
- неформальная организация

472 Временная группа, сформированная для выполнения определенной цели:

- самоуправляемые бригады
- специальный комитет
- постоянный комитет
- неформальная организация
- кружки качества

473 Спонтанно образовавшаяся группа людей, которые вступают в регулярное взаимодействие для достижения определенной цели:

- самоуправляемые бригады
- неформальные организации
- формальные группы
- комитеты
- кружки качества

474 Не относят к категориям команд:

- совещательная
- производственная
- проектная
- группа действий
- стимулирующая

475 К отрицательным качествам комитетов относят:

- координация между подразделениями
- усиление мотивации и преданности делу
- совместные, интегрированные решения
- финансовые затраты
- возможность для личного развития

476 К отрицательным качествам комитетов относят:

- координация между подразделениями
- усиление мотивации и преданности делу
- совместные, интегрированные решения
- временные затраты
- возможность для личного развития

477 К отрицательным качествам комитетов относят:

- координация между подразделениями
- усиление мотивации и преданности делу
- совместные, интегрированные решения
- разделение ответственности
- возможность для личного развития

478 К отрицательным качествам комитетов относят:

- координация между подразделениями
- усиление мотивации и преданности делу
- совместные, интегрированные решения
- групповое единомыслие
- возможность для личного развития

479 К положительным качествам комитетов относят:

- финансовые затраты
- разделение ответственности
- групповое единomyслие
- координация между подразделениями
- временные затраты

480 К положительным качествам комитетов относят:

- финансовые затраты
- разделение ответственности
- групповое единomyслие
- разрешение конфликтов
- временные затраты

481 К положительным качествам комитетов относят:

- финансовые затраты
- разделение ответственности
- групповое единomyслие
- возможность для личного развития
- временные затраты

482 К положительным качествам комитетов относят:

- финансовые затраты
- разделение ответственности
- групповое единomyслие
- усиление мотивации и преданности делу
- временные затраты

483 К положительным качествам комитетов относят:

- финансовые затраты
- разделение ответственности
- групповое единomyслие
- совместные, интегрированные решения
- временные затраты

484 К факторам, играющим важную роль в определении эффективности группы относят:

- обучение
- внутригрупповое соперничество
- межгрупповое соперничество
- потенциал
- конкуренция

485 К факторам, играющим важную роль в определении эффективности группы относят:

- обучение
- внутригрупповое соперничество
- межгрупповое соперничество
- взаимозависимость результатов
- конкуренция

486 К факторам, играющим важную роль в определении эффективности группы относят:

- обучение

- внутригрупповое соперничество
- межгрупповое соперничество
- взаимозависимость задач
- конкуренция

487 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят

- Доминирование одного или нескольких членов группы
- личная привлекательность
- межгрупповая конкуренция
- благоприятные оценки
- частота взаимодействия

488 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

- частота взаимодействия
- межгрупповая конкуренция
- благоприятные оценки
- Внутригрупповая конкуренция
- личная привлекательность

489 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

- частота взаимодействия
- межгрупповая конкуренция
- благоприятные оценки
- Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
- личная привлекательность

490 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

- частота взаимодействия
- межгрупповая конкуренция
- благоприятные оценки
- большая численность группы
- личная привлекательность

491 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

- частота взаимодействия
- межгрупповая конкуренция
- благоприятные оценки
- отсутствие согласия относительно целей
- личная привлекательность

492 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

- Внутригрупповая конкуренция
- Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
- большая численность группы
- благоприятные оценки

493 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

- Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
- большая численность группы
- межгрупповая конкуренция
- Внутригрупповая конкуренция

494 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

- Внутригрупповая конкуренция
- Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
- личная привлекательность

495 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

- Внутригрупповая конкуренция
- большая численность группы
- частота взаимодействия

496 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

- внутригрупповая конкуренция
- неприятный опыт взаимодействия между членами группы
- большая численность группы
- соглашение относительно целей

497 Группы, к которым человек хотел бы принадлежать, с которыми он себя отождествляет, называются:

- малая
- референтная
- формальная
- неформальная
- первичная

498поведение связано с консультациями с людьми, от чьих действий могут зависеть другие работники.

- поведение гражданской нравственности
- порядочное
- альтруистическое
- учтивое
- сознательное

499поведение – это согласие с организационными нормами подразделений, т.е. нормами, которые не являются обязательными для менеджеров более высокого уровня.

- поведение гражданской нравственности
- порядочное
- альтруистическое
- сознательное
- учтивое

500поведение – это поступки, помогающие другому работнику справиться с решением проблемы.

- поведение гражданской нравственности
- порядочное
- сознательное
- альтруистическое
- учтивое

501 К видам солидарного поведения не относят:

- учтивое поведение
- сознательное поведение

- альтруистическое поведение
- стимулирующее поведение
- порядочное поведение

502 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

- работники, признающие солидарное поведение
- внутреннее одобрение
- внешнее признание
- работники, не признающие солидарное поведение
- взаимность

503 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

- работники, признающие солидарное поведение
- внутреннее одобрение
- внешнее признание
- отсутствие взаимности
- взаимность

504 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

- работники, признающие солидарное поведение
- внутреннее одобрение
- внешнее признание
- возможность неудачи
- взаимность

505 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

- работники, признающие солидарное поведение
- внутреннее одобрение
- внешнее признание
- боязнь опасности
- взаимность

506 К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:

- работники, не признающие солидарное поведение
- возможность неудачи
- боязнь опасности
- работники, признающие солидарное поведение
- отсутствие взаимности

507 К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят

- работники, не признающие солидарное поведение
- возможность неудачи
- боязнь опасности
- внутреннее одобрение
- отсутствие взаимности

508 К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят

- работники, не признающие солидарное поведение
- возможность неудачи
- боязнь опасности
- внешнее признание
- отсутствие взаимности

509 К последствиям сплоченности группы относят:

- соответствие статуса участников
- общие цели
- справедливое вознаграждение
- высокая или низкая производительность
- успех

510 К последствиям сплоченности группы относят:

- соответствие статуса участников
- общие цели
- справедливое вознаграждение
- удовлетворение
- успех

511 К последствиям сплоченности группы относят:

- успех
- соответствие статуса участников
- переоценка возможностей
- справедливое вознаграждение
- общие цели

512 К последствиям сплоченности группы относят:

- общие цели
- солидарное поведение
- соответствие статуса участников
- успех
- справедливое вознаграждение

513 К последствиям сплоченности группы относят:

- успех
- справедливое вознаграждение
- усиление влияния и подчинения
- общие цели
- соответствие статуса участников

514 К последствиям сплоченности группы относят:

- справедливое вознаграждение
- усиление взаимодействия
- успех
- соответствие статуса участников
- общие цели

515 К факторам сплоченности группы относится:

- низкая производительность
- мотивация
- солидарное поведение
- внешняя угроза
- высокая производительность

516 К факторам сплоченности группы относится:

- мотивация

- успех
- солидарное поведение
- высокая производительность
- низкая производительность

517 К факторам сплоченности группы относится:

- мотивация
- низкая производительность
- справедливость вознаграждений
- солидарное поведение
- высокая производительность

518 К факторам сплоченности группы относится:

- мотивация
- соответствие статуса участников
- солидарное поведение
- высокая производительность
- низкая производительность

519 К факторам сплоченности группы относится:

- солидарное поведение
- сложность вступления в группу
- мотивация
- низкая производительность
- высокая производительность

520 К факторам сплоченности группы относится:

- солидарное поведение
- потребность во взаимодействии
- мотивация
- низкая производительность
- высокая производительность

521 К факторам сплоченности группы относится:

- солидарное поведение
- общие цели
- мотивация
- низкая производительность
- высокая производительность

522проявляется, когда люди исполняют просьбы или приказы других, потому что они соответствуют их собственным взглядам и оценкам.

- солидарность
- влияние
- мотивация
- сопричастность
- согласие (уступчивость)

523представляет собой подчинение, основанное на уважении или одобрении по отношению к тем, кто предлагает какие-либо действия.

- мотивация
- солидарность

- согласие (уступчивость)
- сопричастность
- влияние

524 присутствует, когда люди подчиняются, несмотря на свои собственные взгляды и предпочтения.

- солидарность
- согласие (уступчивость)
- мотивация
- влияние
- сопричастность

525 Разновидности подчинения:

- согласованность, сплоченность
- восприятие, ценности
- согласие, солидарность, сопричастность
- цели, награды, наказание
- противодействие, уступчивость

526 Определяет уровень входных барьеров в ту или иную группу:

- фоновые характеристики
- сплоченность
- статус
- открытость
- гомогенность

527 Относительная позиция человека внутри группы или обществ:

- фоновые характеристики
- сплоченность
- открытость
- статус
- гомогенность

528 К общим характеристикам группы не относится

- сплоченность
- фоновые характеристики
- гомогенность
- удовлетворенность от работы
- открытость

529 Наиболее высока сплоченность в группах, состоящих из:

- 2-15 человек
- 10-15 человек
- 4-7 человек
- 5-9 человек
- 2-4 человек

530 Отрицательное проявление конформизма:

- придает коллективу свое «людей»
- стандартное поведение людей
- выживаемость коллектива
- групповое единомыслие

- облегчает совместную деятельность людей

531 Психологическая особенность поведения людей, проявляющееся как групповое единомыслие и отказ от самостоятельных действий называется:

- коллективом
 индивидуализмом
 сплоченностью
 конформизмом
 коллективизмом

532 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

533 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

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

- самоуправляемая бригада
 неформальные организации
 команда
 комитет
 кружки качества

535 Группы, созданные по воле руководства называются:

- команда
 кружки качества
 неформальные
 формальными
 самоуправляемые бригады

536 В какой стране были созданы кружки качества?

- Россия
 Германия
 США
 Япония
 Франция

537 Не относят к категориям команд

- группа действий
 производственная
 совещательная

- стимулирующая
- проектная

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

- власть
- подчинение
- потребность
- мотивация
- влияние

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

- потребность
- мотивация
- подчинение
- влияние
- власть

540 На стадии согласованности для группы характерно:

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

541 На стадии согласованности для группы характерно:

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

542 На стадии согласованности для группы характерно:

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

543 На стадии согласованности для группы характерно:

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

544 На стадии согласованности для группы характерно:

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

- эффективное исполнение

545 На стадии конфликта в группе происходит:

- кооперация
- определение правил
- определение целей
- сопротивление
- консенсус

546 На стадии конфликта в группе происходит:

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

547 На стадии конфликта в группе происходит

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

548 В период становления группы происходит:

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

549 В период становления группы происходит:

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

550 В период становления группы происходит:

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

551 В период становления группы происходит

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

552 В период становления группы происходит

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

553 В период становления группы происходит:

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

554 К ситуационным факторам создания групп относят:

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

555 К ситуационным факторам создания групп относят:

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

556 К ситуационным факторам создания групп относят

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

557 К ситуационным факторам создания групп относят:

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

558 К персональным факторам создания групп относят:

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

559 К персональным факторам создания групп относят:

- личные характеристики
- сила в единстве
- возможность стать лидером

- ожидания общения
- непосредственная близость

560 К персональным факторам создания групп относят:

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

561 К персональным факторам создания групп относят:

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

562 Оценка однородности группы, исходя из заданных параметров:

- гомогенность
- фоновые характеристики
- открытость
- сплоченность
- гомогенность

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

- открытость
- гомогенность
- фоновые характеристики
- статус
- сплоченность

564 Проводится с целью повышения профессионального мастерства и совмещению профессий:

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

565 Организуется с целью освоения новых специальностей высвобождаемыми работниками:

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

566 Не относится к методам отбора кадров:

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

567 Карьера, проходящая в пределах одного уровня управления, но со сменой рода занятий называется:

- центростремительной
- горизонтально
- статичной
- вертикальной
- динамично

568 Карьера, предполагающая продвижение по ступеням служебной лестницы называется:

- статичной
- вертикальной
- центростремительной
- горизонтальной
- динамичной

569 Карьера, осуществляемая в одном месте и в одной должности путем профессионального роста, называется:

- центростремительной
- динамичной
- вертикальной
- горизонтальной
- статичной

570 Карьера, связанная со сменой должностей называется:

- центростремительной
- горизонтальной
- динамичной
- статичной
- вертикальной

571 Совокупность психических и психофизиологических особенностей, которыми человек обладает, для выполнения деятельности называется:

- специальностью
- профессиональной пригодностью
- квалификацией
- профессиональной компетентностью
- профессией

572 Мера квалификации работника называется:

- профессией
- профессиональной пригодностью
- квалификацией
- профессиональной компетентностью
- специальностью

573 Степень профессиональной подготовки, необходимой для выполнения данных трудовых функций называется:

- профессиональной компетентностью
- специальностью
- профессией
- профессиональной пригодностью
- квалификацией

574 Комплекс специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных человеком в результате специальной подготовки, называется:

- профессиональной компетентностью
- профессиональной пригодностью
- профессией
- специальностью
- квалификацией

575оборот по выбытию по субъективным причинам называется:

- численностью
- текучестью
- движением
- адаптацией
- кадрами

576 К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

577 К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

578 К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

579 К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

580 К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

585 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

586 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

587 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

588 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

- высокие затраты
- быстрое заполнение вакансий
- снижение общей потребности в кадрах

- получение новых идей, которые сотрудники с собой приносят
- широкие возможности выбора кандидатов

589 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

590 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

591 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

592 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

593 Адаптация к коллективу это:

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

594 Адаптация к условиям труда и режиму работы это:

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

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

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

596 Процесс движения персонала называется:

- численностью
- текучестью
- оборотом
- выбытием
- прием

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

- кадры
- персонал
- администрация
- руководство
- рабочие

598 Кадровые службы оказывают лицам из числа уволенных помощь в трудоустройстве за счет фирмы:

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

599 Временный переход работника в другое подразделение, где ему приходится выполнять иные функции

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

600 Обучение после получения основного образования для лиц у которых должны появиться новые обязанности:

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

601 Какая из концепций была задумана как инструмент, облегчающий лидерам проблему вовлечения подчиненных в процессе принятия решений:

- нормативная модель Врума-Йетона-Яго
- модель случайного лидерства Фидлера
- теория вертикальной парной связи
- модель П.Херши и К.Бланшарда
- решетка лидерства Блейка и Моутона

602 Концепция лидерства, которая описывает четыре стиля лидерства: инструктирование, поддержка, привлечение и делегирование:

- модель случайного лидерства Фидлера
- решетка лидерства Блейка и Моутона
- модель П.Херши и К.Бланшарда

- теория трансформирующего лидерства
- теория вертикальной парной связи

603 Концепция лидерства которая рассматривает потребности и индивидуальность лидера, а не его поведение

- модель П.Херши и К.Бланшарда
- модель случайного лидерства Фидлера
- теория трансформирующего лидерства
- решетка лидерства Блейка и Моутона
- теория вертикальной парной связи

604 В какой теории восприятие лидером подчиненного влияет на поведение лидера, а оно, в свою очередь влияет на поведение подчиненного:

- модель П.Херши и К.Бланшарда
- теория вертикальной парной связи
- теория трансформирующего лидерства
- решетка лидерства Блейка и Моутона
- модель случайного лидерства Фидлера

605 В каких исследованиях впервые поведение лидера описывалось двумя параметрами: ориентированность на задачу и ориентированность на человека:

- исследования Университета Огайо
- исследования Университета Мичиган
- модель случайного лидерства Фидлера
- модель П.Херши и К.Бланшарда
- решетка лидерства Блейка и Моутона

606 В каких исследованиях проявились два аспекта лидерского поведения: учет мнений подчиненных и структуризация деятельности:

- исследования Университета Огайо
- решетка лидерства Блейка и Моутона
- модель П.Херши и К.Бланшарда
- модель случайного лидерства Фидлера
- исследования Университета Мичиган

607 Кто из авторов разработал классификацию поведения лидера, основанную на распределении влияния при принятии решения между лидером и подчиненным:

- Блейк
- Фидлер
- П.Херши
- Врум
- К.Левин

608 Для демократического стиля руководства характерно:

- отдача исполнителям распоряжений без объяснения их связи с общими целями и задачами организации
- централизация власти в руках руководителя
- взаимное доверие между руководителем и подчиненными
- широкое использование администрирования, наказаний
- дистанцирование от подчиненных

609 Для демократического стиля руководства характерно:

- широкое использование администрирования, наказаний

- внимание администрации к проблемам развития персонала
- централизация власти в руках руководителя
- отдача исполнителям распоряжений без объяснения их связи с общими целями и задачами организации
- дистанцирование от подчиненных

610 Для демократического стиля руководства характерно:

- централизация власти в руках руководителя
- свободный обмен информацией между руководителем и исполнителями
- широкое использование администрирования, наказаний
- отдача исполнителям распоряжений без объяснения их связи с общими целями и задачами организации
- дистанцирование от подчиненных

611 Для демократического стиля руководства характерно:

- дистанцирование от подчиненных
- отдача исполнителям распоряжений без объяснения их связи с общими целями и задачами организации
- централизация власти в руках руководителя
- участие сотрудников в принятии решений
- широкое использование администрирования, наказаний

612 Для демократического стиля руководства характерно:

- широкое использование администрирования, наказаний
- отдача исполнителям распоряжений без объяснения их связи с общими целями и задачами организации
- централизация власти в руках руководителя
- дистанцирование от подчиненных
- децентрализация управления

613 Для авторитарного стиля руководства характерно:

- участие сотрудников в принятии решений
- широкое использование администрирования, наказаний
- внимание администрации к проблемам развития персонала
- свободный обмен информацией между руководителем и подчиненными
- децентрализация управления

614 Для авторитарного стиля руководства характерно:

- свободный обмен информацией между руководителем и подчиненными
- децентрализация управления
- дистанцирование от подчиненных
- участие сотрудников в принятии решений
- внимание администрации к проблемам развития персонала

615 Для авторитарного стиля руководства характерно:

- децентрализация управления
- централизация власти в руках руководителя
- свободный обмен информацией между руководителем и подчиненными
- внимание администрации к проблемам развития персонала
- участие сотрудников в принятии решений

616 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора:

- люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
- 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

617 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора

- люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
- больше всего люди хотят защищенности
- чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание
- приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
- у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности

618 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора:

- люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
- больше всего люди хотят защищенности
- чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание
- люди используют самоуправление и контроль
- у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности

619 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора:

- люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
- больше всего люди хотят защищенности
- чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание
- труд – процесс естественный
- у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности

620 Согласно теории «X» Дугласа МакГрегора:

- приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
- люди используют самоуправление и контроль
- труд – процесс естественный
- чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание
- способность к творческому решению проблем встречается часто

621 Согласно теории «X» 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

622 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

623 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

624 Недостаток применения законной власти:

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

625 Недостаток применения экспертной власти:

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

626 Недостаток применения экспертной власти:

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

627 Недостаток власти, основанной на вознаграждении:

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

628 Недостаток применения власти, основанной на принуждении

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

629 Влияние с помощью харизмы

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

630 Влияние с помощью традиции это:

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

631 Влияние через разумную веру это:

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

- экспертная власть
- эталонная власть

632 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

633 Влияние через страх это:

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

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

- убеждение
- власть
- влияние
- лидерство
- харизма

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

- убеждение
- власть
- лидерство
- влияние
- харизма

636 Возможность влиять на поведение других:

- убеждение
- влияние
- лидерство
- власть
- харизма

637 К структурным конфликтам относят:

- конфликт целей
- конфликт между формальными и неформальными организациями
- конфликт, связанный со стрессом
- конфликт, связанный с фрустрацией
- конфликт ролей

638 К структурным конфликтам относят:

- конфликт, связанный со стрессом
- конфликт между штабным и линейным персоналом
- конфликт ролей

- конфликт целей
- конфликт, связанный с фрустрацией

639 К структурным конфликтам относят:

- конфликт, связанный со стрессом
- функциональный конфликт
- конфликт ролей
- конфликт целей
- конфликт, связанный с фрустрацией

640 К структурным конфликтам относят:

- конфликт ролей
- конфликт, связанный с иерархией
- конфликт, связанный со стрессом
- конфликт, связанный с фрустрацией
- конфликт целей

641 К структурным конфликтам относят:

- конфликт, связанный с фрустрацией
- конфликт ролей
- конфликт, связанный с иерархией
- конфликт целей
- конфликт, связанный со стрессом

642 При реализации данной стратегии вскрываются все проблемы и конфликтующие стороны начинают их рассматривать и взаимодействовать друг с другом, чтобы достичь удовлетворительного решения:

- избегание
- очная ставка
- постановка целей высшего порядка
- сдерживание
- диффузия

643 В соответствии с этой стратегией допускаются некоторые конфликты, но при этом тщательно обсуждается причина, их вызвавшая, и то, как они будут разрешены:

- постановка целей высшего порядка
- сдерживание
- избегание
- диффузия
- очная ставка

644 Данная стратегия преодоления конфликта пытается дезактивировать конфликт, остудить эмоции и уменьшить враждебность вовлеченных в него сторон:

- постановка целей высшего порядка
- диффузия
- избегание
- сдерживание
- очная ставка

645 Эта стратегия преодоления конфликта направлена на то, чтобы вовсе не позволить конфликту проявиться:

- диффузия

- избегание
- очная ставка
- постановка целей высшего порядка
- сдерживание

646 К источникам межличностных конфликтов относят:

- неопределенность в сфере полномочий
- борьба за ресурсы
- взаимозависимость задач
- стресс, обусловленный окружающей средой
- борьба за статус

647 К источникам межличностных конфликтов относят:

- борьба за статус
- взаимозависимость задач
- борьба за ресурсы
- неопределенность в сфере полномочий
- несовместимость ролей

648 К источникам межличностных конфликтов относят:

- взаимозависимость задач
- борьба за ресурсы
- дефицит информации
- борьба за статус
- неопределенность в сфере полномочий

649 К источникам межличностных конфликтов относят:

- взаимозависимость задач
- индивидуальные различия
- борьба за статус
- неопределенность в сфере полномочий
- борьба за ресурсы

650 К причинам межгруппового конфликта относят:

- индивидуальные различия
- борьба за статус
- стресс, обусловленный окружающей средой
- несовместимость ролей
- дефицит информации

651 К причинам межгруппового конфликта относят:

- стресс, обусловленный окружающей средой
- неопределенность в сфере полномочий
- индивидуальные различия
- дефицит информации
- несовместимость ролей

652 К причинам межгруппового конфликта относят:

- стресс, обусловленный окружающей средой
- взаимозависимость задач
- индивидуальные различия
- дефицит информации

- несовместимость ролей

653 К причинам межгруппового конфликта относят:

- стресс, обусловленный окружающей средой
 дефицит информации
 индивидуальные различия
 борьба за ресурсы
 несовместимость ролей

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

- компромиссе
 сотрудничестве
 применение силы
 приспособлени
 избегание

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

- сотрудничество
 приспособление
 применение силы
 компромисс
 избегание

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

- избегание
 компромисс
 приспособление
 применение силы
 сотрудничество

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

- сотрудничество
 избегание
 применение силы
 приспособление
 компромисс

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

- сотрудничество
 избегание
 приспособление
 применение силы
 компромисс

659 К источникам межличностного конфликта не относится:

- стресс, вызванный окружающей средой
 дефицит информации

- индивидуальные различия
- конфликт целей
- несовместимость ролей

660 К источникам межличностного конфликта не относится

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

661 Сколько этапов содержит конфликт?

- 3
- 2
- 6
- 5
- 4

662 По количеству причин конфликты подразделяются на:

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

663 По ранговым различиям конфликты подразделяются

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

664 По проявлению конфликты подразделяются на:

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

665 По содержанию конфликты подразделяются на:

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

666 По характеру причин конфликты подразделяются на

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

667 По характеру влияния конфликты подразделяются на:

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

668 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

669 Для авторитарного режима характерно:

- власть переходит в руки диктатора, осуществляющего правление насильственными методами, происходит абсолютная концентрация власти законодательной и исполнительной в одном органе
- власть реализуется в интересах народа демократическими и правовыми методами
- высшие органы государства выступают от имени народа
- народ при таких режимах фактически отстраняется от формирования государственной власти и контроля над ее деятельностью
- права человека и гражданина гарантированы и защищены государством

670 Какую из форм государственного устройства можно назвать переходной?

- республика
- унитарное государство
- федерация
- конфедерация
- монархия

671 В -----парламент наделен не только законодательными полномочиями, но и правом давать отставку правительству, выразив ему недоверие, правительство несет перед парламентом ответственность за свою деятельность:

- конфедерации
- монархии
- президентской республике
- парламентарной республике
- ограниченной монархии

672 Признаками республики не является:

- законодательно закрепленная подотчетность и ответственность (политическая и юридическая) власти за результаты своей деятельности
- сменяемость представительской власти
- выборность представительской власти
- вся полнота государственной власти сосредоточена в руках одного человека
- коллегиальность правления

673 Существуют две основные формы правления:

- монархия и парламент
- тоталитарная и демократическая
- федерация и конфедерация
- монархия и республика
- президент и парламент

674 По форме устройства все государства подразделяются на:

- унитарные, федеративные и конфедеративные
- авторитарные и либеральные
- монархические и республиканские.
- демократические и авторитарные государственно-правовые режимы
- республиканские и унитарные

675 В зависимости от особенностей формы правления государства подразделяются на:

- республиканские и унитарные
- демократические и авторитарные государственно-правовые режимы.
- унитарные, федеративные и конфедеративные
- монархические и республиканские.
- авторитарные и либеральные

676 Под ----- государства понимается организация государственной власти, выраженная в форме правления, государственного устройства и политического (государственного) режима

- сущностью
- тип
- властью
- формой
- парламент

677 Не относится к классификации государств:

- либеральные
- авторитарные
- тоталитарные
- марксистские
- демократические

678 Признаками государства не являются:

- неразрывная связь государства и права.
- публичная (государственная) власть.
- территориальная организация населения и осуществление публичной власти в территориальных пределах.
- общественные организации
- государственный суверенитет

679 Согласно государствоведу Л. Дюги элементами государства не является:

- правительство.
- определенную территорию;
- совокупность человеческих индивидов;
- общественный союз
- суверенную власть;

680 Кому принадлежит утверждение, что «государство есть общественный союз свободных людей с принудительно установленным мирным порядком посредством предоставления исключительного права принуждения только органам государства»:

- Н.Макиавелли
- Ф.Кокошкин
- К. Маркс
- Н. М. Коркунов
- Л.Дюги

681 Наиболее влиятельными направлениями третьего этапа в развитии государственного управления считаются:

- поведенческий, процессный, ситуационный
- с точки зрения научных школ, поведенческий, системный
- процессный, системный, ситуационный
- поведенческий, системный, ситуационный
- поведенческий, системный, процессный

682 Сколько этапов развития существует в теории государственного управления?

- 6
- 4
- 2
- 3
- 5

683 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

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

- 1935
- 1936
- 1930
- 1933
- 1929

685 Представители второго этапа в развитии теории государственного управления:

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

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

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

687 Когда был учрежден первый институт правительственных исследований в Вашингтоне:

- 1920
- 1921
- 1916
- 1918

688 Под структурно-функциональными принципами государственного управления понимается:

- разделения властей
- 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

689 Под структурно-функциональными принципами государственного управления понимается:

- 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

690 Под структурно-организационными принципами государственного управления понимается:

- соответствие методов управления функциям государственного органа
- разделения властей
- 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
- закрепление управленческих функций в компетенцию соответствующего государственного органа

691 Под структурно-целевыми принципами государственного управления понимается:

- разделения властей
- 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

692 К организационно-технологическим принципам государственного управления не относится:

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

693 Под инструментами государственного управления понимается:

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

694 К методам государственного воздействия не относится:

- административные
- распорядительные
- правовые
- идеологические
- экономические

695 Методы государственного управления представляют собой:

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

696 Функции государственного управления это:

- 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.
- генеральное направление государственной политики
- виды управленческой деятельности
- способы властного воздействия государства

697 К функциям государственного управления не относится:

- регулирование
- учет
- прогнозирование
- организация
- координация

698 К особым свойствам государственного управления не относится

- право государства на применение в процессе управления методов принуждения
- 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

699 Государственное управление это:

- 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
- целенаправленное организующее-регулирующее воздействие государства (через систему его органов и должностных лиц) на общественные процессы, отношения и деятельность людей.