

2423y_RU_Q2017_Yekun imtahan testinin sualları**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 из 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 Кантиллон
- ☐ 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.Монгребегор
- ☐ Э.Мейо
- ☒ М.Фолетт

45 Кто составил карт - схемы для производственного планирования?

- ☐ Ф.Тейлор
- ☒ Т.Гант
- ☐ Ч.Мунни
- ☐ 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.Гантт

86 Кто из авторов положил начало менеджменту персонала:

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

87 Кто из нижеперечисленных изобрел микрохронометр для изучения трудовых операций

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

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

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

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

- ☐ Г.Гантт
- ☐ 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.Гантт
- ☐ 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 плюралистические унитарные и плюралистические
- ☒ 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 плюралистические унитарные и плюралистические
- ☐ официальные и неофициальные
- ☐ формальные и неформальные
- ☒ природные и предпринимательского типа

168 Какие виды организаций существуют исходя из преследуемых целей:

- ☐ унитарные и плюралистические унитарные и плюралистические
- ☐ официальные и неофициальные
- ☒ деловые и общественные
- ☐ естественные и искусственные
- ☐ формальные и неформальные

169 Какие виды организаций существуют исходя из особенностей структуры:

- ☐ унитарные и плюралистические унитарные и плюралистические
- ☒ 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 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 нравоучений
- ☒ 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 Лоулера

- ☐ 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 структуру 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 единомыслие
- ☒ координация между подразделениями
- ☐ временные затраты

480 К положительным качествам комитетов относят:

- ☐ финансовые затраты
- ☐ разделение ответственности
- ☐ групповое единомыслие
- ☒ разрешение конфликтов
- ☐ временные затраты

481 К положительным качествам комитетов относят:

- ☐ финансовые затраты
- ☐ разделение ответственности
- ☐ групповое единомыслие
- ☒ возможность для личного развития
- ☐ временные затраты

482 К положительным качествам комитетов относят:

- ☐ финансовые затраты
- ☐ разделение ответственности
- ☐ групповое единомыслие
- ☒ усиление мотивации и преданности делу
- ☐ временные затраты

483 К положительным качествам комитетов относят:

- ☐ финансовые затраты
- ☐ разделение ответственности
- ☐ групповое единомыслие
- ☒ 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
- ☒ учтливое
- ☐ 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
- ☐ учтливое

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

- ☐ поведение гражданской нравственности
- ☐ порядочное
- ☐ сознательное
- ☒ альтруистическое
- ☐ учтливое

501 К видам солидарного поведения не относят:

- ☐ учтливое 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.