

2424y_RU_Q2017_Yekun imtahan testinin sualları**Fənn : 2424Y Menecmentin əsasları!**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

7 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

- ☐ лидер
- ☐ предприниматель

8 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

9 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

10 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

11 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

12 Определение Друкера об управлении:

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

13 Отметьте наиболее полное определение - менеджмент это:

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

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

- ☐ руководители среднего звена
- ☐ управленческий уровень

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

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

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

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

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

17 какой из подходов к менеджменту рассматривает управление как набор взаимосвязанных действий и функций:

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

18 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

19 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

20 Управленческие работы по организационной роли классифицируются на:

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

21 Управленческие работы классифицируются по сферам на:

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

22 Управленческие работы классифицируются по направленности на:

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

23 Управленческие работы классифицируются по этапу на:

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

24 Управленческие работы классифицируются по временному горизонту на:

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

25 Управленческие работы классифицируются по целевому назначению на:

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

26 Предметом и продуктом труда в управлении является:

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

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

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

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

- ☐ финансовый менеджмент
- ☐ маркетинг-менеджмент

- ☐ инновационный менеджмент
- ☒ эккаунтинг - менеджмент
- ☐ персонал менеджмент

29 какой из подходов к менеджменту предполагает особый способ мышления по отношению к организации и управлению:

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

30 какой из подходов к менеджменту предполагает, что руководители должны рассматривать организацию как совокупность взаимосвязанных элементов:

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

31 какой из подходов к менеджменту имеет технико-математическое происхождение:

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

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

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

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

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

34 кем впервые был введен термин предприниматель:

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

35 Самый малочисленный организационный уровень:

- ☐ управленческий уровень

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

36 Самый малочисленный организационный уровень:

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

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

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

38 Не относится к видам менеджмента:

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

39 Не относится к видам менеджмента:

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

40 Не относится к видам менеджмента:

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

41 кто и когда впервые ввел учебную дисциплину менеджмент :

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

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

- ☐ Т.Гантт
- ☐ А. Файоль

- ☐ М.Вебер
- ☐ Ф. Тейлор
- ☒ Ральф С.Дэвис

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

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

44 кто автор книги Общая промышленная администрация (1916г.)?

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

45 кем из авторов игнорировалось реальное единство внутренних организационных процессов, необходимость целостного управления ими:

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

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

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

47 кто из авторов рассматривал управление на цеховом уровне?

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

48 кем была создана первая научная школа менеджмента?

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

49 кто автор книги 12 принципов эффективности :

- ☐ Ф.Гилберт
- ☐ А.Файоль

- ☐ Ф.Тейлор
- ☒ Г.Эмерсон
- ☐ Г.Гантт

50 кто из авторов положил начало менеджменту персонала:

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

51 кто из нижеперечисленных изобрел микрохронометр для изучения трудовых операций:

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

52 кто из авторов выдвинул идею о социальной ответственности бизнеса и менеджмента:

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

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

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

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

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

55 кто является автором книги Принципы научного управления , вышедшей в 1911 году?

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

56 кто из нижеперечисленных впервые применил стандартизацию:

- ☐ Юр
- ☐ Аркрайт
- ☒ Уитни

- ☐ Оуэн
- ☐ Бэббидж

57 кто из авторов впервые стал рассматривать организацию и процесс управления в целом?

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

58 кто из нижеперечисленных ввел иерархический принцип организации производства:

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

59 кто из нижеперечисленных первым сформулировал концепцию разделения физического и умственного труда:

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

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

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

61 кто разработал концепцию бюрократии?

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

62 кто автор бюрократической теории?

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

63 кто автор работы Теория общества и экономическая организация (1920г.)?

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

☐ Э.Мейо

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

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

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

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

66 какой из школ менеджмента принадлежит систематизированный подход к управлению всей организации:

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

67 какой из школ менеджмента принадлежит описание функций управления:

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

68 какой из школ менеджмента принадлежит развитие принципов управления:

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

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

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

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

- ☐ школа поведенческих наук
- ☒ школа научного управления
- ☐ административная школа

- ☐ школа человеческих отношений
- ☐ количественный подход к управлению

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

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

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

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

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

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

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

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

75 кто из авторов рассматривал менеджмент как набор последовательных операций:

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

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

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

77 кто сформулировал 14 принципов менеджмента?

- ☐ Ф.Тейлор
- ☒ А.Файоль

- ☐ М.Вебер
- ☐ Л.Урвик
- ☐ Э.Мейо

78 С помощью этих методов создаются необходимые условия функционирования фирмы:

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

79 Основой применения социально-психологических методов является:

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

80 Основой применения экономических методов управления является:

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

81 Основой применения административных методов управления являются:

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

82 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 началь-ника
- ☐ передачу одним субъектом управления другому части своих задач и прав

83 Недостаток административных методов управления:

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

84 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 началь-ника

- ☐ обязательства, вытекающие из ответственности, не могут быть больше или меньше прав, следующих из предоставленных полномочий

85 Принцип единоначалия в менеджменте означает:

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

86 Ограниченность экономических методов управления:

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

87 Недостаток административных методов управления:

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

88 к признакам организации относят:

- ☐ поставщики
- ☐ технология
- ☐ конкуренты
- ☐ посредники
- ☒ обособленность

89 к признакам организации не относят:

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

90 к признакам организации не относят:

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

91 к признакам организации не относят:

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

92 к признакам организации не относят:

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

93 к признакам организации относят:

- ☐ технология
- ☒ организационная культура
- ☐ поставщики
- ☐ посредники
- ☐ конкуренты

94 к признакам организации не относят:

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

95 к признакам организации не относят:

- ☐ организационная культура
- ☐ наличие связей между ее отдельными элементами
- ☐ обособленность
- ☒ технология
- ☐ саморегулирование

96 к признакам организации не относят:

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

97 к признакам организации относят:

- ☐ технология
- ☐ посредники
- ☐ поставщики
- ☒ саморегулирование
- ☐ конкуренты

98 к признакам организации не относят:

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

99 к внешней среде косвенного воздействия относят:

- ☐ законы и государственные органы

- ☐ потребители
- ☐ поставщики
- ☒ политические факторы
- ☐ конкуренты

100 к внешней среде косвенного воздействия относят:

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

101 к внешней среде косвенного воздействия относят:

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

102 к внешней среде косвенного воздействия относят:

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

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

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

104 Скорость, с которой происходит изменения в окружении организации:

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

105 Число факторов, на которые организация обязана реагировать это:

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

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

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

- ☒ взаимосвязанность факторов внешней среды
- ☐ неопределенность внешней среды

107 к характеристикам внешней среды не относится:

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

108 к характеристикам внешней среды не относится:

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

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

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

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

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

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

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

112 какие виды организаций существуют согласно способу доведения результата до потребителя:

- ☐ унитарные и плюралистические унитарные и плюралистические
- ☐ формальные и неформальные
- ☐ естественные и искусственные
- ☒ аудиторный и клиентский
- ☐ официальные и неофициальные

113 какие виды организаций существуют согласно типу поведения:

- ☐ унитарные и плюралистические унитарные и плюралистические
- ☐ формальные и неформальные
- ☐ естественные и искусственные

- ☒ приростные и предпринимательского типа
- ☐ официальные и неофициальные

114 какие виды организаций существуют исходя из преследуемых целей:

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

115 какие виды организаций существуют исходя из особенностей структуры:

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

116 какие виды организаций существуют согласно характеру взаимодействия с участниками:

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

117 какие виды организаций существуют согласно механизму функционирования:

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

118 какие виды организаций существуют согласно степени легитимности:

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

119 какие виды организаций существуют согласно происхождению:

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

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

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

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

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

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

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

123 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 композиции
- ☐ закон поддержания пропорциональности
- ☐ закон дополнения
- ☒ закон информированности
- ☐ закон синергии

124 к внутренней среде организации относят:

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

125 к внутренней среде организации относят:

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

126 к внутренней среде организации относят:

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

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

- ☐ артелью
- ☐ акционерное общество
- ☐ хозяйственным обществом
- ☒ товариществом

- ☐ общество с ограниченной ответственностью

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

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

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

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

130 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 дополнительной ответственностью
☒ акционерное общество
☐ полное товарищество
☐ общество с ограниченной ответственностью

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

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

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

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

133 Образуется путем приобретения контрольных пакетов акций:

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

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

- ☐ концерн подчинения

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

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

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

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

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

137 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

138 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

139 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

140 к вторичным потребностям относят:

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

141 к вторичным потребностям относят:

- ☐ привязанности
- ☐ желание манипулирования

- ☐ деятельности
- ☒ в принадлежности
- ☐ любопытства

142 k вторичным потребностям относят:

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

143 k вторичным потребностям относят:

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

144 k вторичным потребностям относят:

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

145 k общим мотивам поведения относят:

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

146 k общим мотивам поведения относят:

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

147 k общим мотивам поведения относят:

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

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

- ☐ Врум
- ☒ Адамс
- ☐ Портер и Лоулер

- ☐ Альдерферд
- ☐ Герцберг

149 кто из авторов исходит из предпосылки, что мотивация непосредственно не приводит к повышению производительности:

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

150 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
- ☐ Альдерферд
- ☐ Смит
- ☐ Врум

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

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

152 кто выделил три группы основных потребностей: существования, в связях и росте?

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

153 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

154 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

155 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

☐ ответственность

156 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

157 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

158 кому принадлежит концепция иерархии потребностей?

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

159 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

160 концепция ERG к.Альдерферда выделяет потребности:

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

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

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

162 Не относятся к типам подкреплений в мотивационной теории подкрепления:

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

163 кто из авторов разработал анкету для диагностического обследования рабочего места?

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

164 Потребность в успехе заложена в теории:

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

165 к содержательным теориям мотивации относят:

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

166 к содержательным теориям мотивации относят:

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

167 к содержательным теориям мотивации относят:

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

168 какая из теорий мотивации имеет финансово-экономические источники?

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

169 Маслоу является основателем теории:

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

170 кто является автором теории целеполагания?

- ☐ Герцберг
- ☒ Локк
- ☐ Врум

- ☐ Адамс
- ☐ Альдерферд

171 Теория мотивации, в которой фигурируют гигиенические факторы:

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

172 Внешний контроль целесообразен:

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

173 Внешний контроль преобладает:

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

174 к принципам контроля не относят:

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

175 к принципам контроля не относят:

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

176 к принципам контроля не относят:

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

177 к принципам контроля не относят:

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

178 Внешний контроль целесообразен:

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

179 Внешний контроль целесообразен:

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

180 Внутренний контроль преобладает:

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

181 Внутренний контроль целесообразен:

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

182 Внутренний контроль целесообразен:

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

183 Внутренний контроль целесообразен:

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

184 По степени сложности управленческие решения разделяются на:

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

185 По функциональному назначению можно выделить следующие управленческие решения:

- ☐ вероятностные и детерминированные (однозначные)

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

186 По степени обязательности исполнения управленческие решения подразделяются:

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

187 По направленности воздействия управленческие решения могут быть:

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

188 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

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

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

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

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

191 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

192 По масштабам управленческие решения могут быть:

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

193 По степени самостоятельности управленческие решения подразделяются на:

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

194 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

195 Решение может разрабатываться на основе следующих подходов:

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

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

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

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

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

198 Преимуществом децентрализации является:

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

199 Ограниченное право использовать ресурсы организации это:

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

200 Обязательство выполнять имеющиеся задачи и отвечать за их удовлетворительное решение это:

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

201 Разновидностью какой организационной структуры является продуктовая структура:

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

202 Разновидностью какой организационной структуры является матричная структура:

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

203 какая из характеристик рациональной бюрократической структуры организации в наибольшей степени характеризует ее негибкость:

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

204 Преимуществом децентрализации является:

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

205 Преимуществом централизации является:

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

206 Преимуществом централизации является:

- ☐ стимулирует инициативу

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

207 Преимуществом централизации является:

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

208 В каких случаях предпочтительней централизованная структура управления:

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

209 Преимуществом проектной организации является:

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

210 Преимуществом децентрализации является:

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

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

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

212 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

213 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

214 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

215 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

216 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

217 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

218 какой из методов основывается на учете влияния факторов производства и рынка на конкретные результаты работы фирмы:

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

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

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

220 какой из методов характеризует зависимость между объема товара или услуги и этапами их жизненного цикла:

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

221 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

222 Стратегия фокусирования целесообразна:

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

223 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

224 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

225 Стратегия умеренного роста присуща:

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

226 к стратегиям развития не относят:

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

227 к стратегиям развития не относят:

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

228 к стратегиям развития не относят:

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

229 к стратегиям развития не относят:

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

230 к конкурентным стратегиям не относят:

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

231 к конкурентным стратегиям не относят:

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

232 к конкурентным стратегиям не относят:

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

233 к конкурентным стратегиям не относят:

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

234 Портфельная стратегия предполагает:

- ☐ внедрение в сферу деятельности поставщиков или потребителей

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

235 кто из авторов впервые выдвинул идею об участии рабочих в управлении:

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

236 кто из авторов создал свою теорию на основе хоторнских экспериментов:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

241 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

242 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

243 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

244 кому принадлежит высказывание Менеджмент – это работа по достижению целей с помощью других людей :

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

245 кто составил карт - схемы для производственного планирования?

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

246 какие исторические события предопределили появление менеджмента как науки?

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

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

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

248 кем из авторов была выдвинута идея о самоуправлении трудового коллектива:

- ☐ Ч.Барнард

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

249 кто из авторов считал, что возникновение неформальной организации неизбежно:

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

250 кто из авторов выдвинул идею социальной ответственности корпорации:

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

251 кто из авторов впервые выдвинул идею о ситуационном лидерстве:

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

252 кто из авторов впервые выдвинул идею о конструктивной роли конфликта:

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

253 к функциям контроля не относят:

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

254 В чем заключается сущность конечного контроля:

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

255 В чем заключается сущность начального контроля:

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

- ☐ осуществляется непосредственно при выполнении работ

256 В чем заключается сущность текущего 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 работ используется обратная связь

257 какой вариант не относится к характерным особенностям эффективного контроля:

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

258 какой вариант не отражает сущность функции контроля в менеджменте:

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

259 Это решение основывается на общих знаниях, здравом смысле:

- ☐ бинарное
☒ адаптационное
☐ рациональное
☐ интуитивное
☐ многовариантное

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

- ☐ бинарное
☒ интуитивное
☐ адаптационное
☐ рациональное
☐ многовариантное

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

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

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

- ☐ отсутствие такового
☒ многовариантного
☐ безальтернативное

- ☐ бинарное
- ☐ инновационного

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

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

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

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

265 Пятым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

266 Четвертым этап рационального решения проблем должно быть:

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

267 Эти решения принимаются в новых или неопределенных обстоятельствах:

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

268 к принятию этих решений приводит или логика развития ситуации, или ее стандартность:

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

269 Это решение предполагает использование научных методов и объективных критериев:

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

270 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

271 к восходящим коммуникациям относят:

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

272 к восходящим коммуникациям относят:

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

273 к восходящим коммуникациям относят:

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

274 к восходящим коммуникациям относят:

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

275 к восходящим коммуникациям относят:

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

276 Наименее емким коммуникативным каналом является:

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

277 Наиболее емким коммуникативным каналом является:

- ☒ физическое присутствие

- ☐ телефон
- ☐ безличные статичные каналы
- ☐ статичные каналы
- ☐ интерактивные каналы

278 какой из отмеченных вариантов не является видом коммуникационной сети?

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

279 какой из отмеченных ниже вариантов не входит в правило обеспечения обратной связи?

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

280 Сколько элементов включает коммуникационный процесс?

- ☐ 3
- ☒ 4
- ☐ 2
- ☐ 1
- ☐ 5

281 Из скольких этапов состоит коммуникационный процесс?

- ☐ 3
- ☒ 4
- ☐ 2
- ☐ 5
- ☐ 1

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

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

283 коммуникационный процесс - это обмен между двумя или более людьми.

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

284 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

- ☒ должностные инструкции и приказы

285 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

286 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

287 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

288 к межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

289 к межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

290 к межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

291 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

292 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

293 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

294 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

295 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

296 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

297 к межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

298 к межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

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

- ☐ фрагментарная структура

- ☐ матричная структура
- ☐ проектная структура
- ☒ адхократическая структура
- ☐ программно-целевая структура

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

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

301 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

302 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

303 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

304 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

305 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

306 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

- ☒ кадровая автономия и высокая мотивация
- ☐ гибкость организации

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

307 Недостатком матричной организационной структуры управления является:

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

308 Недостатком матричной организационной структуры управления является:

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

309 Недостатком матричной организационной структуры управления является:

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

310 Преимуществом матричной структуры организации является:

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

311 Преимуществом матричной структуры организации является:

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

312 Преимуществом матричной структуры организации является:

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

313 Третьим этапом рационального решения проблем должно быть:

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

314 Вторым этапом рационального решения проблем должно быть:

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

315 Первым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

316 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

317 По содержанию управленческие решения в рамках организации бывают:

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

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

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

319 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

320 По способам принятия управленческих решений выделяют:

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

321 По форме управленческие решения могут быть:

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

322 По широте охвата управленческие решения бывают:

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

323 В зависимости от числа разработчиков управленческие решения делятся на:

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

324 По методам выработки управленческие решения могут быть:

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

325 крупным многопрофильным организациям необходимы коммуникативные структуры с горизонтальными каналами типа:

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

326 координация исполнителей обеспечивается с помощью коммуникативной структуры типа:

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

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

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

328 Наиболее простой вид открытой коммуникативной структуры:

- ☐ «палатка»

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

329 Смысл слов и контекст, в котором они используются:

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

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

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

331 к этапам процесса коммуникаций относят:

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

332 к этапам процесса коммуникаций относят:

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

333 к этапам процесса коммуникаций относят:

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

334 к этапам процесса коммуникаций относят:

- ☐ получатель
- ☐ канал
- ☒ зарождение идеи
- ☐ отправитель
- ☐ сообщение

335 к элементам процесса коммуникаций относят:

- ☐ зарождение идеи
- ☒ получатель
- ☐ декодирование
- ☐ передача

- ☐ кодирование и выбор канала

336 к элементам процесса коммуникаций относят:

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

337 к элементам процесса коммуникаций относят:

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

338 к элементам процесса коммуникаций относят:

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

339 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

340 Специфичные индивидуальные факторы, которые связаны с работой человека это:

- ☐ ход развития карьеры
☐ отождествление с карьерой
☐ приспособляемость карьеры
☒ позиции карьеры
☐ карьера

341 Готовность и способность человека изменить род занятий или рабочую обстановку для того, чтобы утвердить собственные стандарты развития карьеры это:

- ☐ карьера
☒ приспособляемость карьеры
☐ позиции карьеры
☐ отождествление с карьерой
☐ ход развития карьеры

342 Об этом процессе можно судить по уровню объективного успеха и уровню психологического успеха:

- ☐ карьера
☒ ход развития карьеры
☐ позиции карьеры
☐ приспособляемость карьеры
☐ отождествление с карьерой

343 Та часть персонала, которая официально числится в штатах организации, называется:

- ☐ служащими
- ☒ кадрами
- ☐ руководством
- ☐ администрацией
- ☐ рабочими

344 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

345 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

346 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

347 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

348 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

349 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

350 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

- ☐ хорошее знание людьми организации

- ☒ широкие возможности выбора кандидатов
- ☐ низкие затраты
- ☐ легкость адаптации
- ☐ снижение текучести кадров

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

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

352 Адаптация к коллективу это:

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

353 Адаптация к условиям труда и режиму работы это:

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

354 Процесс движения персонала называется:

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

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

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

356 Уникальный процесс, посредством которого человек оценивает свое место в обществе это:

- ☐ позиции карьеры
- ☒ отождествление с карьерой
- ☐ карьера
- ☐ приспособляемость карьеры
- ☐ ход развития карьеры

357 Оборот по выбытию по субъективным причинам называется:

- ☐ движением
- ☐ численностью
- ☐ кадрами

- ☐ адаптацией
☒ текучестью

358 комплекс специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных человеком в результате специальной подготовки, называется:

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

359 Этот метод отбора дает возможность оценить интеллект, профессионализм, эрудицию, сообразительность, инициативность, причины ухода с прежнего места и т.д.:

- ☐ тестирование
☒ целевое собеседование
☐ медосмотр
☐ графологическая и психологическая экспертиза
☐ специальный анализ анкет

360 Адаптация для людей, не имеющих опыта работы бывает:

- ☐ вторичная
☒ первичная
☐ профессиональной
☐ психофизиологическая
☐ социально-психологическая

361 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

362 Этот метод отбора считается достаточно надежным источником информации о кандидате, однако характеризуют лишь прошлую деятельность:

- ☐ тестирование
☒ специальный анализ анкет
☐ медосмотр
☐ графологическая и психологическая экспертиза
☐ целевое собеседование

363 Преимуществом этого метода отбора состоит в оценке современного состояния кандидата с учетом особенностей организации и его будущей деятельности:

- ☐ специальный анализ анкет
☒ тестирование
☐ медосмотр
☐ графологическая и психологическая экспертиза
☐ целевое собеседование

364 Адаптация для лиц со стажем работы бывает:

- ☐ психофизиологическая
☐ профессиональной

- ☐ первичная
- ☒ вторичная
- ☐ социально-психологическая

365 k 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»

366 k недостаткам привлечения людей со стороны при наборе кадров относят:

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

367 k недостаткам привлечения людей со стороны при наборе кадров относят:

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

368 k 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»

369 k недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

370 k недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

371 k недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

372 к недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

373 к недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

374 Подготовка сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию более высоких должностей, решению современных задач проводится для:

- ☐ повышение квалификации работников
- ☐ общего развития
- ☐ переподготовка работников
- ☐ обучение работников вторым профессиям (смежным)
- ☒ профессионального развития

375 В какой стране карусель обязательна для молодых сотрудников:

- ☐ Франция
- ☐ Англия
- ☒ Япония
- ☐ США
- ☐ Германия

376 какая из адаптаций является наиболее сложной для работника:

- ☐ профессиональной
- ☒ социально-психологическая
- ☐ вторичная
- ☐ первичная
- ☐ психофизиологическая

377 Мероприятия по формированию у людей широкого кругозора, понимания новых ценностей, полному раскрытию личного потенциала и росту способностей вносить вклад в дело организации проводятся для:

- ☐ повышение квалификации работников
- ☒ общего развития
- ☐ профессионального развития
- ☐ переподготовка работников
- ☐ обучение работников вторым профессиям (смежным)

378 к практике обогащения труда не относится:

- ☐ участие в обучении других, наставничестве, передаче опыта
- ☒ временный переход работника в другое подразделение, где ему придется выполнять иные функции
- ☐ участие в работе комитетов и творческих групп
- ☐ чередование видов деятельности, выполняемых на одном месте
- ☐ предоставление возможности заниматься научной работой

379 кадровые службы оказывают лицам из числа уволенных помощь в трудоустройстве за счет фирмы:

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

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

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

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

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

382 Проводится с целью повышения профессионального мастерства и совмещению профессий:

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

383 Организуется с целью освоения новых специальностей высвобождаемыми работниками:

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

384 Не относится к методам отбора кадров:

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

385 карьера, проходящая в пределах одного уровня управления, но со сменой рода занятий называется:

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

386 карьера, осуществляемая в одном месте и в одной должности путем профессионального роста, называется:

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

387 карьера, связанная со сменой должностей называется:

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

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

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

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

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

390 карьера, предполагающая продвижение по ступеням служебной лестницы называется:

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

391 Мера квалификации работника называется:

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

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

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

393 Оценка однородности группы, исходя из заданных параметров:

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

394 к ситуационным факторам создания групп относят:

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

395 к ситуационным факторам создания групп относят:

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

396 В период становления группы происходит:

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

397 В период становления группы происходит:

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

398 к факторам сплоченности группы относится:

- ☐ солидарное поведение
- ☒ успех
- ☐ мотивация
- ☐ низкая производительность
- ☐ высокая производительность

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

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

400 к видам солидарного поведения не относят:

- ☐ учтивое поведение
- ☒ стимулирующее поведение
- ☐ альтруистическое поведение
- ☐ сознательное поведение
- ☐ порядочное поведение

401 к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

402 к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

403 к факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:

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

404 к факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:

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

405 Определяет уровень входных барьеров в ту или иную группу:

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

406 Относительная позиция человека внутри группы или обществ:

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

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

- ☐ поведение гражданской нравственности
- ☐ порядочное

- ☐ сознательное
- ☒ альтруистическое
- ☐ учтивое

408 к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

409 к последствиям сплоченности группы относят:

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

410 к последствиям сплоченности группы относят:

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

411 к факторам сплоченности группы относится:

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

412 к последствиям сплоченности группы относят:

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

413 к последствиям сплоченности группы относят:

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

414 к последствиям сплоченности группы относят:

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

415 к последствиям сплоченности группы относят:

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

416 к факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:

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

417 к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

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

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

419 к общим характеристикам группы не относится:

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

420 к факторам сплоченности группы относится:

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

421 к факторам сплоченности группы относится:

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

422 к факторам сплоченности группы относится:

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

423 к факторам сплоченности группы относится:

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

424 к персональным факторам создания групп относят:

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

425 к ситуационным факторам создания групп относят:

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

426 к ситуационным факторам создания групп относят:

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

427 к персональным факторам создания групп относят:

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

428 к персональным факторам создания групп относят:

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

429 к персональным факторам создания групп относят:

- ☐ сила в единстве
- ☐ ожидания общения
- ☐ непосредственная близость

- ☒ личные характеристики
- ☐ возможность стать лидером

430 Разновидности подчинения:

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

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

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

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

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

433 к факторам сплоченности группы относится:

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

434 Не относят к категориям команд:

- ☐ группа действий
- ☐ совещательная
- ☒ стимулирующая
- ☐ производственная
- ☐ проектная

435 к факторам, играющим важную роль в определении эффективности группы относят:

- ☐ обучение
- ☐ межгрупповое соперничество
- ☒ взаимозависимость задач
- ☐ внутригрупповое соперничество
- ☐ конкуренция

436 к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

- ☐ частота взаимодействия
- ☐ межгрупповая конкуренция
- ☐ благоприятные оценки
- ☒ Доминирование одного или нескольких членов группы

- ☐ личная привлекательность

437 к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

438 к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

439 к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

440 к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

441 к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

442 к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

- ☐ Внутригрупповая конкуренция
☐ Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
☐ большая численность группы
☒ личная привлекательность
☐ Внутригрупповая конкуренция

443 к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

- ☐ Внутригрупповая конкуренция
☐ Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
☐ большая численность группы
☒ частота взаимодействия
☐ Внутригрупповая конкуренция

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

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

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

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

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

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

447 Перманентно действующая группа внутри организации, имеющая конкретную цель:

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

448 к факторам, играющим важную роль в определении эффективности группы относят:

- ☐ обучение
- ☐ внутригрупповое соперничество
- ☐ межгрупповое соперничество
- ☒ потенциал
- ☐ конкуренция

449 к факторам, играющим важную роль в определении эффективности группы относят:

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

450 к положительным качествам комитетов относят:

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

451 к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

452 к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

- ☐ Внутригрупповая конкуренция
- ☐ Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
- ☐ большая численность группы
- ☒ соглашение относительно целей
- ☐ Внутригрупповая конкуренция

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

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

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

- ☐ малая
- ☐ неформальная
- ☐ формальная
- ☒ референтная
- ☐ первичная

455 На стадии конфликта в группе происходит:

- ☐ кооперация
- ☐ определение правил
- ☐ определение целей
- ☒ сопротивление
- ☐ консенсус

456 На стадии конфликта в группе происходит:

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

457 На стадии конфликта в группе происходит:

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

458 В период становления группы происходит:

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

459 В период становления группы происходит:

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

460 В период становления группы происходит:

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

461 В период становления группы происходит:

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

462 к положительным качествам комитетов относят:

- ☐ финансовые затраты
- ☐ разделение ответственности
- ☐ групповое единомыслие
- ☒ координация между подразделениями
- ☐ временные затраты

463 к положительным качествам комитетов относят:

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

464 к положительным качествам комитетов относят:

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

465 к положительным качествам комитетов относят:

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

- ☒ совместные, интегрированные решения
- ☐ временные затраты

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

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

467 Временная группа, сформированная для выполнения определенной цели:

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

468 к отрицательным качествам комитетов относят:

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

469 На стадии согласованности для группы характерно:

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

470 На стадии согласованности для группы характерно:

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

471 На стадии согласованности для группы характерно:

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

472 На стадии согласованности для группы характерно:

- ☐ образование подгрупп и коалиций
- ☒ принятие лидерства
- ☐ определение целей
- ☐ взаимосвязь, открытость

- ☐ эффективное исполнение

473 На стадии согласованности для группы характерно:

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

474 к отрицательным качествам комитетов относят:

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

475 к отрицательным качествам комитетов относят:

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

476 к отрицательным качествам комитетов относят:

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

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

- ☐ единомыслие
☐ конформизм
☐ роли
☒ нормы
☐ сплоченность

478 Для команды характерно:

- ☐ ответственность индивидуальная
☒ руководитель выполняет функции лидера и координатора совместной работы
☐ результаты индивидуальные
☐ цели задаются извне
☐ руководство сконцентрировано в одних руках

479 Для команды характерно:

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

480 Для команды характерно:

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

481 Для команды характерно:

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

482 Для команды характерно:

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

483 Для команды характерно:

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

484 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

485 к признакам коллектива не относится:

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

486 к признакам коллектива не относится:

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

487 к признакам коллектива не относится:

- ☐ наличие системы социального контроля
- ☐ психологическое признание его членами друг друга
- ☐ общая цель

- ☒ принятие решений
- ☐ практическое взаимодействие людей

488 По размерам коллективы подразделяются на:

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

489 Исходя из сроков существования коллективы подразделяются на:

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

490 По характеру внутренних связей коллективы подразделяются на:

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

491 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

492 По статусу коллективы подразделяются на:

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

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

- ☐ проектная группа
- ☐ функциональная группа
- ☐ диффузная группа
- ☒ коллектив
- ☐ совещательная группа

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

- ☐ проектная группа
- ☐ коллектив
- ☐ диффузная группа
- ☒ функциональная группа
- ☐ совещательная группа

495 Наиболее высокая сплоченность в группах, состоящих из:

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

496 Отрицательное проявление конформизма:

- ☐ придает коллективу свое «людей»
- ☐ стандартное поведение людей
- ☐ выживаемость коллектива
- ☒ групповое единомыслие
- ☐ облегчает совместную деятельность людей

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

- ☐ коллективом
- ☐ индивидуализмом
- ☐ сплоченностью
- ☒ конформизмом
- ☐ коллективизмом

498 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

499 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

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

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

501 Группы, созданные по воле руководства называются:

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

502 В какой стране были созданы кружки качества?

- ☐ Россия
- ☐ Германия
- ☐ США
- ☒ Япония
- ☐ Франция

503 Не относят к категориям команд:

- ☐ группа действий
- ☐ производственная
- ☐ совещательная
- ☒ стимулирующая
- ☐ проектная

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

- ☒ подчинение
- ☐ мотивация
- ☐ власть
- ☐ влияние
- ☐ потребность

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

- ☐ потребность
- ☐ мотивация
- ☐ подчинение
- ☒ влияние
- ☐ власть

506 По составу коллективы бывают:

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

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

- ☐ проектная группа
- ☐ коллектив
- ☐ функциональная группа
- ☒ диффузная группа
- ☐ совещательная группа

508 Группы по уровню развития различают:

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

509 Является производственным подразделением или долговременно существующей рабочей группой производящей определенный продукт или услугу:

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

510 команда формируется из представителей различных подразделений формальной организации и отражает их интересы это:

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

511 Существуют два главных типа команд:

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

512 команда, члены которой обладают суперобязательностью относительно выполнения командной работы это:

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

513 В соответствии с периодом деятельности команды классифицируют на:

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

514 В соответствии с характером решаемых задач команды классифицируются на:

- ☐ лица, работающие совместно, и дистанционные, участники которых находятся на расстоянии
- ☐ 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

515 В соответствии с внутренним социокультурным контекстом команды классифицируются:

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

516 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

517 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

518 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

519 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

520 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

521 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

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

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

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

- ☐ убеждение
- ☒ лидерство
- ☐ влияние
- ☐ власть
- ☐ харизма

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

- ☐ лидерство
- ☒ влияние
- ☐ убеждение
- ☐ харизма
- ☐ власть

525 Недостаток власти, основанной на вознаграждении:

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

526 Недостаток применения власти, основанной на принуждении:

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

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

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

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

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

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

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

- ☐ модель случайного лидерства Фидлера

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

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

531 Возможность влиять на поведение других:

- ☐ харизма
☐ лидерство
☒ власть
☐ влияние
☐ убеждение

532 Влияние через страх это:

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

533 Влияние через разумную веру это:

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

534 Влияние с помощью традиции это:

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

535 Влияние с помощью харизмы:

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

536 Согласно теории Х.Дугласа МакГрегора:

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

537 Согласно теории Х Дугласа МакГрегора:

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

538 Согласно теории Х Дугласа МакГрегора:

- ☐ труд – процесс естественный
- ☒ у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности
- ☐ приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
- ☐ способность к творческому решению проблем встречается часто
- ☐ люди используют самоуправление и контроль

539 Согласно теории Х Дугласа МакГрегора:

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

540 Недостаток применения законной власти:

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

541 Недостаток применения экспертной власти:

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

542 Недостаток применения экспертной власти:

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

543 Согласно теории Y Дугласа МакГрегора:

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

544 Согласно теории Y Дугласа МакГрегора:

- ☒ труд – процесс естественный

- ☐ у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности
- ☐ 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

545 Согласно теории Y Дугласа МакГрегора:

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

546 Для демократического стиля руководства характерно:

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

547 Для демократического стиля руководства характерно:

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

548 Для демократического стиля руководства характерно:

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

549 Для демократического стиля руководства характерно:

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

550 Для демократического стиля руководства характерно:

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

551 Для авторитарного стиля руководства характерно:

- ☐ децентрализация управления
- ☒ широкое использование администрирования, наказаний
- ☐ внимание администрации к проблемам развития персонала
- ☐ свободный обмен информацией между руководителем и подчиненными

- ☐ участие сот рудников в принятии решений

552 Для авторитарного стиля руководства характерно:

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

553 Для авторитарного стиля руководства характерно:

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

554 Согласно теории Y Дугласа МакГрегора:

- ☐ чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание
☒ способность к творческому решению проблем встречается часто
☐ у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности
☐ люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
☐ больше всего люди хотят защищенности

555 По количеству и уровню участников конфликты подразделяются на

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

556 Сколько этапов содержит конфликт?

- ☒ 5
☐ 4
☐ 3
☐ 2
☐ 6

557 По характеру влияния конфликты подразделяются на:

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

558 По количеству причин конфликты подразделяются на:

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

559 По ранговым различиям кофликты подразделяются на:

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

560 По проявлению конфликты подразделяются на:

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

561 По содержанию конфликты подразделяются на:

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

562 По характеру причин конфликты подразделяются на:

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

563 к источникам межличностного конфликта не относится:

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

564 к источникам межличностного конфликта не относится:

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

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

- ☒ сотрудничестве
- ☐ компромиссе
- ☐ избегание
- ☐ применение силы
- ☐ приспособление

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

- ☐ избегание

- ☐ приспособление
- ☐ применение силы
- ☒ компромисс
- ☐ сотрудничество

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

- ☐ сотрудничество
- ☐ компромисс
- ☐ приспособление
- ☐ применение силы
- ☒ избегание

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

- ☐ компромисс
- ☐ применение силы
- ☒ приспособление
- ☐ избегание
- ☐ сотрудничество

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

- ☐ компромисс
- ☒ применение силы
- ☐ приспособление
- ☐ сотрудничество
- ☐ избегание

570 к причинам межгруппового конфликта относят:

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

571 к причинам межгруппового конфликта относят:

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

572 к причинам межгруппового конфликта относят:

- ☐ стресс, обусловленный окружающей средой
- ☐ несовместимость ролей
- ☐ дефицит информации
- ☐ индивидуальные различия
- ☒ взаимозависимость задач

573 к источникам межличностных конфликтов относят:

- ☐ борьба за ресурсы

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

574 к причинам межгруппового конфликта относят:

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

575 к структурным конфликтам относят:

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

576 к структурным конфликтам относят:

- ☒ конфликт между штабным и линейным персоналом
- ☐ конфликт, связанный со стрессом
- ☐ конфликт, связанный с фрустрацией
- ☐ конфликт целей
- ☐ конфликт ролей

577 к структурным конфликтам относят:

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

578 к структурным конфликтам относят:

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

579 к структурным конфликтам относят:

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

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

- ☐ диффузия
- ☐ сдерживание

- ☐ постановка целей высшего порядка
- ☐ избегание
- ☒ очная ставка

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

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

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

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

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

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

584 к источникам межличностных конфликтов относят:

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

585 к источникам межличностных конфликтов относят:

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

586 к источникам межличностных конфликтов относят:

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

587 к методам государственного воздействия не относится:

- ☐ идеологические
- ☐ экономические

- ☒ распорядительные
- ☐ административные
- ☐ правовые

588 Методы государственного управления представляют собой:

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

589 Функции государственного управления это:

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

590 к функциям государственного управления не относится:

- ☒ учет
- ☐ регулирование
- ☐ координация
- ☐ прогнозирование
- ☐ организация

591 к особым свойствам государственного управления не относится:

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

592 Государственное управление это:

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

593 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
- ☐ разделения властей
- ☐ соответствие методов управления функциям государственного органа
- ☐ иерархия целей государственного управления, последовательность достижения целей

594 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

595 Под инструментами государственного управления понимается:

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

596 к организационно-технологическим принципам государственного управления не относится:

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

597 Основу государственной политики согласно кейнсианству должна составлять:

- ☐ составление прогнозов
- ☐ борьба с дефицитом бюджета
- ☐ повышение производительности труда
- ☐ разработка мотивационных моделей
- ☒ борьба с экономическими спадами и безработицей

598 В каком году была написана книга Дж.М.кейнса Общая теория занятости, процента и денег ?

- ☐ 1935
- ☐ 1929
- ☒ 1936
- ☐ 1930
- ☐ 1933

599 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

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

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

601 когда был учрежден первый институт правительственных исследований в Вашингтоне:

- ☐ 1917
- ☐ 1918
- ☐ 1920
- ☐ 1921
- ☒ 1916

602 Под структурно-функциональными принципами государственного управления понимается:

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

603 Под структурно-функциональными принципами государственного управления понимается:

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

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

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

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

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

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

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

607 Это планирование на срок до одного года:

- ☐ среднесрочное планирование
- ☐ долгосрочное планирование
- ☒ текущее планирование
- ☐ стратегическое планирование
- ☐ перспективное планирование

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

- ☐ бюджетный метод
- ☒ графический метод
- ☐ математический метод
- ☐ нормативный метод
- ☐ балансовый метод

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

- ☐ графический метод
- ☒ математический метод
- ☐ бюджетный метод
- ☐ балансовый метод
- ☐ нормативный метод

610 какие типы норм не используются в практике планирования:

- ☐ нормы обслуживания
- ☒ математические
- ☐ натуральные
- ☐ стоимостные
- ☐ нормы времени

611 какие типы норм не используются в практике планирования:

- ☐ натуральные
- ☒ статистические
- ☐ нормы обслуживания
- ☐ нормы времени
- ☐ стоимостные

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

- ☐ бюджетный метод
- ☒ нормативный метод
- ☐ графический метод
- ☐ математический метод
- ☐ балансовый метод

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

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

614 кооперация, как реализация наступательной стратегии предполагает:

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

615 Достоинства наступательной стратегии:

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

616 Недостатки наступательной стратегии:

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

617 конгломератная 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

618 к принципам планирования не относят:

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

619 Горизонтальная диверсификация предполагает:

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

620 Вертикальная диверсификация предполагает:

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

621 Матрица БкГ используется:

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

622 SWOT анализ изучает:

- ☐ технологические факторы

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

623 PEST анализ изучает:

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

624 В условиях оборонительной стратегии имеет место:

- ☐ 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
- ☐ внедрение в сферу деятельности поставщиков или потребителей
- ☐ позволяет совершить на рынке прорыв и удерживать лидирующие позиции

625 Наступательно – оборонительная стратегия предполагает:

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

626 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

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

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

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

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

629 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

630 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

631 Недостатком функциональной организационной структуры управления является:

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

632 Недостатком функциональной организационной структуры управления является:

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

633 Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

634 Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

635 Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

636 к иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- ☐ эдхократическая

- ☐ матричная
- ☐ проектная
- ☒ дивизиональная
- ☐ многомерная

637 к иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

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

638 к иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

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

639 к адаптивным организационным структурам относят:

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

640 к адаптивным организационным структурам относят:

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

641 Из скольких фаз состоит жизненный цикл организации:

- ☐ 1
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 6
- ☒ 5

642 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 синергии
- ☒ закон композиции
- ☐ закон дополнения
- ☐ закон поддержания пропорциональности

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

- ☐ закон дополнения

- ☒ закон синергии
- ☐ закон самосохранения
- ☐ закон композиции
- ☐ закон поддержания пропорциональности

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

- ☐ групповая технология
- ☐ складывающаяся технология
- ☒ связанная технология
- ☐ последовательная технология
- ☐ научная технология

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

- ☐ научная технология
- ☐ складывающаяся технология
- ☐ связанная технология
- ☐ групповая технология
- ☒ последовательная технология

646 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:

- ☐ научная технология
- ☐ групповая технология
- ☒ складывающаяся технология
- ☐ последовательная технология
- ☐ связанная технология

647 Структура организации представленная совокупностью рабочих мест это:

- ☐ техническая структура
- ☒ социотехническая структура
- ☐ матричная структура
- ☐ бюрократическая структура
- ☐ социальная структура

648 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

649 Совокупность материальных элементов организации составляет ее:

- ☐ бюрократическую структуру
- ☐ социотехническую структуру
- ☐ социальную структуру
- ☒ техническую структуру
- ☐ матричную структуру

650 Работы выполняются на одном стационарном объекте:

- ☐ последовательная технология
- ☐ связанная технология
- ☐ научная технология
- ☒ групповая технология
- ☐ складывающаяся технология

651 к внутренней среде организации относят:

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

652 к внутренней среде организации относят:

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

653 Сколько было крупных переворотов в технологиях?

- ☐ 10
- ☐ 4
- ☐ 2
- ☒ 3
- ☐ 5

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

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

655 к внешней среде прямого воздействия относят:

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

656 к внешней среде прямого воздействия относят:

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

657 к внешней среде косвенного воздействия относят:

- ☐ законы и государственные органы
- ☐ потребители

- ☐ поставщики
- ☒ отношение с местным населением
- ☐ конкуренты

658 к внешней среде прямого воздействия относят:

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

659 к внешней среде прямого воздействия относят:

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

660 к внутренним переменным организации относят:

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

661 к внутренним переменным организации относят:

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

662 к внутренним переменным организации относят:

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

663 к внутренним переменным организации относят:

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

664 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

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

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

666 Цели организации разделяются по степени важности на:

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

667 С точки зрения приоритетности цели организации подразделяются на:

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

668 По уровню цели организации классифицируются на:

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

669 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
- ☒ SWOT – матрица
- ☐ БКГ – матрица
- ☐ Матрица Мак – Кински
- ☐ Метод PIMS

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

- ☐ показатели
- ☒ задачи
- ☐ вопросы
- ☐ решения
- ☐ миссию

671 По направленности цели организации делятся на:

- ☐ заданные извне и ориентированные на удовлетворение потребностей участников организации
- ☒ ориентированные на конечные результат, осуществление той или иной деятельности, достижение определенного состояния объекта управления
- ☐ долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные
- ☐ стратегические и тактические
- ☐ простые и сложные

672 По форме выражения цели организации делятся на:

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

673 Цели организации классифицируются с точки зрения комплексности на:

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

674 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

675 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

676 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

677 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

678 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

679 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

- ☐ когда существуют лица с особыми запросами, выделяющиеся на фоне остальных, например, территориально

- ☒ выпускаемый продукт стандартен или однороден
- ☐ покупатели мало привязаны к цене
- ☐ покупатели привязаны к фирме и торговой марке
- ☐ если покупателей не удовлетворяет стандартная продукция

680 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

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

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

682 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

683 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

684 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

685 Стратегия лидерства в низких издержках ориентирована:

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

686 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

687 По содержанию цели организации делятся на:

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

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

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

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

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

690 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

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

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

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

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

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

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

694 Эти методы основаны на материальной заинтересованности работников:

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

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

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

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

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

697 С помощью этих методов происходит формирование управленческих структур:

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

698 Эти методы направлены на раскрытие личных способностей каждого работника:

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

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

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