

**2418\_rus\_qiyabiQ2017\_Yekun imtahan testinin sualları****Fənn : 2418 Menecment**

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 их 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 предоставленных полномочий
- передачу одним субъектом 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 происходят 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 к вторичным потребностям относят:

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

143 к вторичным потребностям относят:

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

144 к вторичным потребностям относят:

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

145 к общим мотивам поведения относят:

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

146 к общим мотивам поведения относят:

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

147 к 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 нравочений  
 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?

- Герцбер
- 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
- 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

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.Монгрегор
- 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 к недостаткам привлечения людей со стороны при наборе кадров относят:

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

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

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

369 к 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 к 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 к 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 единomyслие
- координация между подразделениями
- временные затраты

463 к положительным качествам комитетов относят:

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

464 к положительным качествам комитетов относят:

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

465 к положительным качествам комитетов относят:

- финансовые затраты
- разделение ответственности
- групповое единomyслие

- 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 высока 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 единomyслие
- облегчает совместную деятельность людей

497 Психологическая особенность поведения людей, проявляющееся как групповое единomyслие 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 единomyслие
- 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 x 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 люли 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 исправит 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
- характеризуемые 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