

1. По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

2. По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

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

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

4. По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

5. Отметьте наиболее полное определение - менеджмент это:

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

6. По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

7. По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

8. По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14. По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

15. По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

- главный руководитель
- предприниматель

- устраняющий нарушения
- лидер
- ✓ приемник информации

16. По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

17. Определение Друкера об управлении:

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

18. Управленческие работы классифицируются по сферам на:

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

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

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

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

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

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

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

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

- количественный
- ✓ процессный
- системный

- ситуационный
- выделение различных научных школ

23. Управленческие работы по характеру преобразования информации классифицируются на:

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

24. Управленческие работы по организационной роли классифицируются на:

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

25. Управленческие работы классифицируются по сферам на:

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

26. Управленческие работы классифицируются по направленности на:

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

27. Управленческие работы классифицируются по этапу на:

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

28. Управленческие работы классифицируются по временному горизонту на:

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

29. Управленческие работы классифицируются по целевому назначению на:

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

30. Предметом и продуктом труда в управлении является:

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

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

- ✓ маркетинг-менеджмент
- эскаунтинг - менеджмент
- персонал менеджмент
- финансовый менеджмент
- инновационный менеджмент

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

- ✓ эскаунтинг - менеджмент
- маркетинг-менеджмент
- персонал менеджмент
- финансовый менеджмент
- инновационный менеджмент

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

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

34. какой их подходов к менеджменту предполагает, что руководители должны рассматривать организацию как совокупность взаимосвязанных элементов:

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

35. какой из подходов к менеджменту имеет технико-математическое происхождение:

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

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

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

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

- ✓ младшие начальники
- руководители высшего звена

- институциональный уровень
- управленческий уровень
- руководители среднего звена

38. кем впервые был введен термин предприниматель:

- ✓ Ришар Кантилон
- Адам Смитт
- Генри Форд
- Рокфеллер
- Анри Файоль

39. Самый малочисленный организационный уровень:

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

40. Самый малочисленный организационный уровень:

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

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

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

42. Не относится к видам менеджмента:

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

43. Не относится к видам менеджмента:

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

44. Не относится к видам менеджмента:

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

45. кто и когда впервые ввел учебную дисциплину менеджмент :
- ✓ в 1881г. Дж. Вартон
 - в 1916г. Анри Файоль
 - в 1889г. Макс Вебер
 - в 1900г. Генри Форд
 - в 1914г. Тейлор
46. Кто из авторов определил наиболее органические функции менеджмента – планирование, организация и контроль:
- Т.Гант
 - ✓ Ральф С.Дэвис
 - А. Файоль
 - М.Вебер
 - Ф. Тейлор
47. кто из авторов предложил теорию универсальности функций менеджмента и предложил их применение к компаниям любого типа:
- Ф. Тейлор
 - ✓ Ральф С.Дэвис
 - А. Файоль
 - М.Вебер
 - Т.Гант
48. кто автор книги Общая промышленная администрация (1916г.)?
- Л.Урвик
 - М.Вебер
 - ✓ А.Файоль
 - Ф.Тейлор
 - Э.Мейо
49. кем из авторов игнорировалось реальное единство внутренних организационных процессов, необходимость целостного управления ими:
- Л.Урвик
 - М.Вебер
 - Э.Мейо
 - А.Файоль
 - ✓ Ф.Тейлор
50. какого автора, критикуют за упрощенное понимание работы, что приводит к монотонности и отчуждению рабочего от труда:
- М.Вебер
 - ✓ Ф.Тейлор
 - А.Файоль
 - Э.Мейо
 - Л.Урвик
51. кто из авторов рассматривал управление на цеховом уровне?
- ✓ Ф.Тейлор
 - М.Вебер
 - Л.Урвик
 - Э.Мейо
 - А.Файоль
52. кем была создана первая научная школа менеджмента?

- М.Вебер
- Л.Урвик
- А.Файоль
- √ Ф.Тейлор
- Э.Мэйо

53. кто автор книги 12 принципов эффективности :

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

54. кто из авторов положил начало менеджменту персонала:

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

55. кто из нижеперечисленных изобрел микрохронометр для изучения трудовых операций:

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

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

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

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

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

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

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

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

- Г.Эмерсон
- √ Ф.Тейлор

- А.Файоль
- Э.Мэйо
- Г.Гантт

60. кто из нижеперечисленных впервые применил стандартизацию:

- √ Уитни
- Оуэн
- Юр
- Аркрайт
- Бэббидж

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

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

62. кто из нижеперечисленных ввел иерархический принцип организации производства:

- Уитни
- Юр
- √ Аркрайт
- Оуэн
- Бэббидж

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

- √ Бэббидж
- Юр
- Уитни
- Аркрайт
- Оуэн

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

- √ Оуэн
- Юр
- Уитни
- Аркрайт
- Бэббидж

65. кто разработал концепцию бюрократии?

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

66. кто автор бюрократической теории?

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

67. кто автор работы Теория общества и экономическая организация (1920г.)?
- А.Файоль
 - Л.Урвик
 - ✓ М.Вебер
 - Ф.Тейлор
 - Э.Мейо
68. В какой из школ менеджмента стали применять науки о человеческом поведении к управлению:
- количественный подход к управлению
 - бюрократическая теория
 - ✓ школа человеческих отношений
 - школа научного управления
 - административная школа
69. В какой из школ менеджмента стали применять приемы управления межличностными отношениями для повышения производительности:
- ✓ школа человеческих отношений
 - бюрократическая теория
 - количественный подход к управлению
 - административная школа
 - школа научного управления
70. какой из школ менеджмента принадлежит систематизированный подход к управлению всей организации:
- ✓ административная школа
 - количественный подход к управлению
 - школа человеческих отношений
 - школа научного управления
 - школа поведенческих наук
71. какой из школ менеджмента принадлежит описание функций управления:
- ✓ административная школа
 - школа научного управления
 - школа поведенческих наук
 - количественный подход к управлению
 - школа человеческих отношений
72. какой из школ менеджмента принадлежит развитие принципов управления:
- количественный подход к управлению
 - школа поведенческих наук
 - ✓ административная школа
 - школа научного управления
 - школа человеческих отношений
73. В какой из школ менеджмента использовали принцип отделения планирования и обдумывания от самой работы:
- ✓ школа научного управления
 - школа поведенческих наук
 - количественный подход к управлению
 - школа человеческих отношений
 - административная школа
74. В какой из школ менеджмента использовали принцип материального стимулирования для повышения производительности:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

79. кто из авторов рассматривал менеджмент как набор последовательных операций:

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

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

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

81. кто сформулировал 14 принципов менеджмента?

- √ А.Файоль
- Л.Урвик
- М.Вебер

- Э.Мейо
- Ф.Тейлор

82. С помощью этих методов создаются необходимые условия функционирования фирмы:

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

83. Основой применения социально-психологических методов является:

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

84. Основой применения экономических методов управления является:

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

85. Основой применения административных методов управления являются:

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

86. Принцип соответствия полномочий и ответственности означает:

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

87. Недостаток административных методов управления:

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

88. Принцип делегирования полномочий означает:

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

89. Принцип единоначалия в менеджменте означает:

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

90. Ограниченность экономических методов управления:

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

91. Недостаток административных методов управления:

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

92. какие виды организаций существуют согласно способу доведения результата до потребителя:

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

93. какие виды организаций существуют согласно типу поведения:

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

94. какие виды организаций существуют исходя из преследуемых целей:

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

95. какие виды организаций существуют исходя из особенностей структуры:

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

96. какие виды организаций существуют согласно характеру взаимодействия с участниками:

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

97. какие виды организаций существуют согласно механизму функционирования:

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

98. какие виды организаций существуют согласно степени легитимности:

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

99. какие виды организаций существуют согласно происхождению:

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

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

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

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

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

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

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

103. 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 дополнения

- закон синергии
- закон композиции
- закон поддержания пропорциональности
- ✓ закон информированности

104. к внутренней среде организации относят:

- конкуренты
- потребители
- ✓ маркетинг
- состояние экономики
- поставщики

105. к внутренней среде организации относят:

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

106. к внутренней среде организации относят:

- ✓ НИОКР
- поставщики
- состояние экономики
- потребители
- конкуренты

107. Объединение участников предпринимательской деятельности – партнеров для совместного бизнеса называют:

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

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

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

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

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

110. 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:

- ✓ акционерное общество
- полное товарищество

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

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

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

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

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

113. Образуется путем приобретения контрольных пакетов акций:

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

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

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

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

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

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

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

117. к вторичным потребностям относят:

- желание манипулирования
- деятельности
- привязанности

- ✓ в безопасности
- любопытства

118. К вторичным потребностям относят:

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

119. К вторичным потребностям относят:

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

120. к вторичным потребностям относят:

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

121. Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

122. Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

123. Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

124. к вторичным потребностям относят:

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

125. к вторичным потребностям относят:

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

126. к общим мотивам поведения относят:

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

127. к общим мотивам поведения относят:

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

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

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

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

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

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

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

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

- Альдерферд
- ✓ Врум
- Герцберг
- Маслоу
- МакКлелланд

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

- Врум

- ✓ Альдерферд
- Герцберг
- Маслоу
- МакКлелланд

133. Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

134. Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

135. Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

136. Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

137. кому принадлежит концепция иерархии потребностей?

- Врум
- ✓ Маслоу
- Альдерферд
- Герцберг
- МакКлелланд

138. Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

139. концепция ERG к.Альдерферда выделяет потребности:

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

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

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

141. Не относятся к типам подкреплений в мотивационной теории подкрепления:

- √ постановка сложных целей
- гашение
- позитивное подкрепление
- наказание
- отказ от нравочучений

142. кто из авторов разработал анкету для диагностического обследования рабочего места?

- √ Хэкман и Олдхэм
- Портер и Лоулер
- Альдерферд
- Врум
- Герцберг

143. Потребность в успехе заложена в теории:

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

144. к содержательным теориям мотивации относят:

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

145. к содержательным теориям мотивации относят:

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

146. к содержательным теориям мотивации относят:

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

147. какая из теорий мотивации имеет финансово-экономические источники?

- теория справедливости

- теория ожидания
- теория контроля
- ✓ теория представительства
- теория атрибуции

148. Маслоу является основателем теории:

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

149. кто является автором теории целеполагания?

- Врум
- Альдерферд
- Герцбер
- Адамс
- ✓ Локк

150. Теория мотивации, в которой фигурируют гигиенические факторы:

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

151. Внешний контроль целесообразен:

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

152. Внешний контроль преобладает:

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

153. к принципам контроля не относят:

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

154. к принципам контроля не относят:

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

155. к принципам контроля не относят:

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

156. к принципам контроля не относят:

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

157. Внешний контроль целесообразен:

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

158. Внутренний контроль преобладает:

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

159. Внутренний контроль целесообразен:

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

160. Внутренний контроль целесообразен:

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

161. По степени сложности управленческие решения разделяются на:

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

162. По функциональному назначению можно выделить следующие управленческие решения:

- ✓ организационные, координирующие, регулирующие, активизирующие и контролирующие

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

163. По степени обязательности исполнения управленческие решения подразделяются:

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

164. По направленности воздействия управленческие решения могут быть:

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

165. 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)
- директивные, рекомендательные и ориентирующие
- внешние и внутренние

166. В соответствии со степенью предопределенности результата управленческие решения могут быть:

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

167. В зависимости от продолжительности периода реализации управленческие решения могут быть:

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

168. В соответствии с временным горизонтом управленческие решения могут быть:

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

169. По масштабам управленческие решения могут быть:

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

170. По степени самостоятельности управленческие решения подразделяются на:

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

171. По степени влияния на будущее организации управленческие решения делятся на:

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

172. Решение может разрабатываться на основе следующих подходов:

- нормативного
- эвристического
- ✓ всех перечисленных
- синоптического
- прецедентного

173. Ограниченное право использовать ресурсы организации это:

- влияние
- ✓ полномочия
- делегирование
- власть

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

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

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

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

176. Преимуществом децентрализации 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
- 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

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

- ✓ ответственность
- власть
- полномочия
- делегирование
- влияние

178. Разновидностью какой организационной структуры является продуктовая структура:

- ✓ дивизиональной
- функциональной
- матричной
- линейной
- адаптивной

179. Разновидностью какой организационной структуры является матричная структура:

- ✓ адаптивной
- функциональной
- линейной
- бюрократической
- дивизиональной

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

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

181. Преимуществом децентрализации является:

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

182. Преимуществом централизации является:

- ✓ 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
- принимают решения те руководители, которые ближе всего находятся к возникшей проблеме

183. Преимуществом централизации является:

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

184. В каких случаях предпочтительней централизованная структура управления:

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

185. Преимуществом проектной организации является:

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

186. Преимуществом децентрализации является:

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

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

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

188. какая из матриц помогает оптимизировать распределение ресурсов, определять стратегии и решать судьбу подразделений многопрофильной корпорации:

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

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

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

190. какая из матриц позволяет позиционировать фирму на рынке относительно его привлекательности и конкурентных преимуществ продукции:

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

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

- √ балансировый метод
- графический метод
- математический метод
- нормативный метод
- бюджетный метод

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

- √ бюджетный метод
- графический метод
- математический метод
- нормативный метод
- балансировый метод

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

198. Стратегия фокусирования целесообразна:

- √ когда существуют лица с особыми запросами, четко выделяющиеся на фоне остальных (например, территориально)

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

199. Стратегию сокращения характерна для:

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

200. Стратегия роста характерна:

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

201. Стратегия умеренного роста присуща:

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

202. к стратегиям развития не относят:

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

203. к стратегиям развития не относят:

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

204. к стратегиям развития не относят:

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

205. к стратегиям развития не относят:

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

206. k конкурентным стратегиям не относят:

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

207. k конкурентным стратегиям не относят:

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

208. k конкурентным стратегиям не относят:

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

209. k конкурентным стратегиям не относят:

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

210. Портфельная стратегия предполагает:

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

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

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

212. кто из авторов создал свою теорию на основе хоторнских экспериментов:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

217. Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

218. Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

219. Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

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

- Д.Монегрегор
- А.Файоль

- ✓ М.Фолетт
- М.Вебер
- Э.Мейо

221. кто составил карт - схемы для производственного планирования?

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

222. какие исторические события предопределили появление менеджмента как науки?

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

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

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

224. кем из авторов была выдвинута идея о самоуправлении трудового коллектива:

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

225. кто из авторов считал, что возникновение неформальной организации неизбежно:

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

226. кто из авторов выдвинул идею социальной ответственности корпорации:

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

227. кто из авторов впервые выдвинул идею о ситуационном лидерстве:

- ✓ М.Фоллетт
- Э.Мэйо
- А.Маслоу
- А.Файоль
- Ф.Тейлор

228. Кто из авторов впервые выдвинул идею о конструктивной роли конфликта:
- А.Файоль
 - А.Маслоу
 - Э.Мэйо
 - ✓ М.Фоллет
 - Ф.Тейлор
229. к функциям контроля не относят:
- диагностическая
 - ✓ организационная
 - проверочная
 - информационная
 - корректирующая
230. В чем заключается сущность конечного контроля:
- ✓ используется в назначенное время и после завершения технологических операций
 - осуществляется до начала выполнения хозяйственных операций
 - осуществляется непосредственно при выполнении работ
 - используется после осуществление контроля по хозяйственным задачам
 - после выполнение работы используется обратная связь
231. В чем заключается сущность начального контроля:
- ✓ осуществляется до начала выполнения хозяйственных операций
 - используется в назначенное время и после завершения технологических операций
 - используется после осуществление контроля по хозяйственным задачам
 - после выполнение работы используется обратная связь
 - осуществляется непосредственно при выполнении работ
232. В чем заключается сущность текущего контроля
- используется после осуществление контроля по хозяйственным задачам
 - используется в назначенное время, и, после завершения технологических операций
 - ✓ осуществляется непосредственно при выполнении работ
 - осуществляется до начала выполнения хозяйственных операций
 - после выполнение работ используется обратная связь
233. 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 быть своевременным
 - должен соответствовать контролируемой деятельности
 - должен быть направлен на конкретные результаты
234. какой вариант не отражает сущность функции контроля в менеджменте:
- ✓ Контроль являясь общей функцией менеджмента, определяет текущее и перспективное положение объекта управления
 - Контроль защищает сильные стороны организации
 - Контроль предупреждает о появлении кризисных ситуаций
 - Контроль уменьшает неопределенность, характерную для динамичной внешней среды
 - Контроль отражает процесс достижения целей организации
235. Это решение основывается на общих знаниях, здравом смысле:
- многовариантное
 - бинарное

- ✓ адаптационное
- интуитивное
- рациональное

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

- многовариантное
- бинарное
- ✓ интуитивное
- адаптационное
- рациональное

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

- многовариантным
- ✓ инновационным
- безальтернативным
- бинарным
- отсутствие такового

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

- инновационного
- отсутствие такового
- ✓ многовариантного
- безальтернативное
- бинарное

239. Использование такого варианта, предполагает два противоположного подхода к решению:

- инновационного
- ✓ бинарное
- безальтернативное
- многовариантного
- отсутствие такового

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

- инновационного
- отсутствие такового
- ✓ безальтернативное
- бинарное
- многовариантного

241. Пятым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

242. Четвертым этап рационального решения проблем должно быть:

- окончательный выбор
- диагноз проблемы
- ✓ оценка альтернатив

- выявление альтернатив
- формулировка ограничений и критериев для принятия решения

243. Эти решения принимаются в новых или неопределенных обстоятельствах:

- безальтернативные
- ✓ незапрограммированные
- запрограммированные
- технические
- экономические

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

- незапрограммированное
- технические
- ✓ запрограммированные
- экономические
- рациональное

245. Это решение предполагает использование научных методов и объективных критериев:

- бинарное
- ✓ рациональное
- интуитивное
- адаптационное
- многовариантное

246. Нисходящие коммуникации охватывают:

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

247. к восходящим коммуникациям относят:

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

248. к восходящим коммуникациям относят:

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

249. к восходящим коммуникациям относят:

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

250. к восходящим коммуникациям относят:

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

251. к восходящим коммуникациям относят:

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

252. Наименее емким коммуникативным каналом является:

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

253. Наиболее емким коммуникативным каналом является:

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

254. какой из отмеченных вариантов не является видом коммуникационной сети?

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

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

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

256. Сколько элементов включает коммуникационный процесс?

- 5
- 3
- √ 4
- 2
- 1

257. Из скольких этапов состоит коммуникационный процесс?

- √ 4
- 3
- 1

- 5
- 2

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

- ✓ информации
- психологии
- истины
- демократии
- политики

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

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

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

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

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

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

262. Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

263. Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

264. Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

265. Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:
- улучшает координацию в функциональных областях
 - уменьшает дублирование усилий и потребление материальных ресурсов в функциональных областях
 - гибкость организации
 - стимулирует деловую и профессиональную специализацию
 - ✓ в крупной фирме конкретному продукту уделяется столько же внимания, сколько ему уделяет фирма выпускающая один-два продукта
266. Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:
- гибкость организации
 - уменьшает дублирование усилий и потребление материальных ресурсов в функциональных областях
 - ✓ кадровая автономия и высокая мотивация
 - улучшает координацию в функциональных областях
 - стимулирует деловую и профессиональную специализацию
267. Недостатком матричной организационной структуры управления является:
- из-за роста управленческого аппарата увеличиваются накладные расходы
 - ✓ нарушение принципа единоначалия
 - длинная цепь команд
 - увеличение затрат вследствие дублирования одних и тех же видов работ для различных видов продукции
 - возможность конфликтов между функциональными областями
268. Преимуществом матричной структуры организации является:
- ✓ четкое разграничение ответственности по проектам
 - высокий профессиональный уровень подготовки решений
 - стимулирует деловую и профессиональную специализацию
 - высокая самостоятельность структурных единиц
 - улучшает координацию в функциональных областях
269. Преимуществом матричной структуры организации является:
- ✓ адаптивность системы
 - высокая самостоятельность структурных единиц
 - улучшает координацию в функциональных областях
 - высокий профессиональный уровень подготовки решений
 - стимулирует деловую и профессиональную специализацию
270. Преимуществом матричной структуры организации является:
- высокий профессиональный уровень подготовки решений
 - улучшает координацию в функциональных областях
 - высокая самостоятельность структурных единиц
 - ✓ гибкость организации
 - стимулирует деловую и профессиональную специализацию
271. Третьим этапом рационального решения проблем должно быть:
- ✓ выявление альтернатив
 - окончательный выбор
 - оценка альтернатив
 - формулировка ограничений и критериев для принятия решения
 - диагноз проблемы
272. Вторым этапом рационального решения проблем должно быть:

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

273. Первым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

274. По степени полноты и достоверности используемой информации управленческие решения бывают:

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

275. По содержанию управленческие решения в рамках организации бывают:

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

276. 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

277. 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

278. 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

279. По форме управленческие решения могут быть:

- интуитивные, адаптационные и рациональные
- ✓ правовыми и не правовыми
- прямые и косвенные
- техническими, экономическими, социальными

- принимаемые в условиях определенности, в условиях риска и в условиях полной неопределенности

280. По широте охвата управленческие решения бывают:

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

281. В зависимости от числа разработчиков управленческие решения делятся на:

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

282. По методам выработки управленческие решения могут быть:

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

283. Специфичные индивидуальные факторы, которые связаны с работой человека это:

- ✓ позиции карьеры
- карьера
- приспособляемость карьеры
- отождествление с карьерой
- ход развития карьеры

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

- ✓ приспособляемость карьеры
- карьера
- отождествление с карьерой
- ход развития карьеры
- позиции карьеры

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

- отождествление с карьерой
- карьера
- ✓ ход развития карьеры
- позиции карьеры
- приспособляемость карьеры

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

- служащими
- рабочими
- ✓ кадрами
- руководством
- администрацией

287. Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

288. Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

289. Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

290. Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

291. Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

292. Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

293. Адаптация к специальности, необходимым навыкам, приемам деятельности это:

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

294. Адаптация к коллективу это:

- ✓ социально - психологическая адаптация
- профессиональная адаптация
- первичная адаптация

- психофизиологическая адаптация
- вторичная адаптация

295. Адаптация к условиям труда и режиму работы это:

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

296. Процесс движения персонала называется:

- ✓ оборотом
- текучестью
- прием
- численностью
- выбытием

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

- рабочие
- руководство
- ✓ персонал
- кадры
- администрация

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

- позиции карьеры
- карьера
- приспособляемость карьеры
- ✓ отождествление с карьерой
- ход развития карьеры

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

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

300. В какой стране карусель обязательна для молодых сотрудников:

- ✓ Япония
- Германия
- Англия
- Франция
- США

301. какая из адаптаций является наиболее сложной для работника:

- ✓ социально-психологическая
- психофизиологическая
- первичная
- вторичная
- профессиональной

302. Мероприятия по формированию у людей широкого кругозора, понимания новых ценностей, полному раскрытию личного потенциала и росту способностей вносить вклад в дело организации проводятся для:
- √ общего развития
 - переподготовка работников
 - обучение работников вторым профессиям (смежным)
 - повышение квалификации работников
 - профессионального развития
303. к практике обогащения труда не относится:
- √ временный переход работника в другое подразделение, где ему придется выполнять иные функции
 - чередование видов деятельности, выполняемых на одном месте
 - предоставление возможности заниматься научной работой
 - участие в обучении других, наставничестве, передаче опыта
 - участие в работе комитетов и творческих групп
304. кадровые службы оказывают лицам из числа уволенных помощь в трудоустройстве за счет фирмы:
- √ аутплейсмент
 - ротация
 - «карусель»
 - увольнение
 - обогащение труда
305. Временный переход работника в другое подразделение, где ему приходится выполнять иные функции:
- √ «карусель»
 - рационализация персонала
 - аутплейсмент
 - увольнение
 - обогащение труда
306. Обучение после получения основного образования для лиц у которых должны появиться новые обязанности:
- √ повышение квалификации
 - обучение вторым (смежным) специальностям
 - тестирование
 - собеседование
 - переподготовка
307. Проводится с целью повышения профессионального мастерства и совмещению профессий:
- √ обучение вторым (смежным) специальностям
 - повышение квалификации
 - тестирование
 - собеседование
 - переподготовка
308. Организуется с целью освоения новых специальностей высвобождаемыми работниками:
- √ переподготовка
 - повышение квалификации
 - тестирование
 - собеседование
 - обучение вторым (смежным) специальностям
309. Не относится к методам отбора кадров:

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

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

- ✓ горизонтально
- вертикальной
- динамичной
- центростремительной
- статичной

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

- ✓ статичной
- вертикальной
- горизонтальной
- центростремительной
- динамичной

312. карьера, связанная со сменой должностей называется:

- ✓ динамичной
- вертикальной
- горизонтальной
- центростремительной
- статичной

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

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

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

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

315. карьера, предполагающая продвижение по ступеням служебной лестницы называется:

- статичной
- горизонтальной
- центростремительной
- динамичной
- ✓ вертикальной

316. Мера квалификации работника называется:

- профессиональной пригодностью
- квалификацией
- специальностью

- √ профессиональной компетентностью
- профессией

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

- гомогенность
- открытость
- √ сплоченность
- фоновые характеристики
- статус

318. Оценка однородности группы, исходя из заданных параметров:

- √ гомогенность
- фоновые характеристики
- сплоченность
- открытость
- статус

319. к ситуационным факторам создания групп относят:

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

320. к ситуационным факторам создания групп относят:

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

321. В период становления группы происходит:

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

322. В период становления группы происходит:

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

323. к факторам сплоченности группы относятся:

- высокая производительность
- низкая производительность
- √ успех
- мотивация
- солидарное поведение

324. ----- поведение – это согласие с организационными нормами подразделений, т.е. нормами, которые не являются обязательными для менеджеров более высокого уровня.
- √ сознательное
 - поведение гражданской нравственности
 - учтивое
 - порядочное
 - альтруистическое
325. к видам солидарного поведения не относят:
- √ стимулирующее поведение
 - альтруистическое поведение
 - учтивое поведение
 - порядочное поведение
 - сознательное поведение
326. к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:
- √ работники, не признающие солидарное поведение
 - работники, признающие солидарное поведение
 - взаимность
 - внутреннее одобрение
 - внешнее признание
327. к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:
- внешнее признание
 - работники, признающие солидарное поведение
 - взаимность
 - внутреннее одобрение
 - √ возможность неудачи
328. к факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:
- возможность неудачи
 - боязнь опасности
 - √ внутреннее одобрение
 - работники, не признающие солидарное поведение
 - отсутствие взаимности
329. к факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:
- √ внешнее признание
 - возможность неудачи
 - отсутствие взаимности
 - работники, не признающие солидарное поведение
 - боязнь опасности
330. Определяет уровень входных барьеров в ту или иную группу:
- √ открытость
 - сплоченность
 - гомогенность
 - фоновые характеристики
 - статус
331. Относительная позиция человека внутри группы или обществ:
- сплоченность

- √ статус
- гомогенность
- фоновые характеристики
- открытость

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

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

333. к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

334. к последствиям сплоченности группы относят:

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

335. к последствиям сплоченности группы относят:

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

336. к факторам сплоченности группы относятся:

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

337. к последствиям сплоченности группы относят:

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

338. к последствиям сплоченности группы относят:

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

339. к последствиям сплоченности группы относят:

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

340. к последствиям сплоченности группы относят:

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

341. к факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:

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

342. к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

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

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

344. к общим характеристикам группы не относится:

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

345. к факторам сплоченности группы относится:

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

346. к факторам сплоченности группы относится:

- ✓ потребность во взаимодействии

- высокая производительность
- низкая производительность
- мотивация
- солидарное поведение

347. к факторам сплоченности группы относятся:

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

348. к факторам сплоченности группы относятся:

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

349. к персональным факторам создания групп относят:

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

350. к ситуационным факторам создания групп относят:

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

351. к ситуационным факторам создания групп относят:

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

352. к персональным факторам создания групп относят:

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

353. к персональным факторам создания групп относят:

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

354. к персональным факторам создания групп относят:

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

355. Разновидности подчинения:

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

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

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

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

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

358. к факторам сплоченности группы относятся:

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

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

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

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

- √ лидерство
- убеждение
- харизма
- власть
- влияние

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

- лидерство
- харизма
- убеждение
- власть
- √ влияние

362. Недостаток власти, основанной на вознаграждении:

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

363. Недостаток применения власти, основанной на принуждении:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

368. Возможность влиять на поведение других:

- √ власть
- убеждение
- харизма
- влияние
- лидерство

369. Влияние через страх это:

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

370. Влияние через разумную веру это:

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

371. Влияние с помощью традиции это:

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

372. Влияние с помощью харизмы:

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

373. Согласно теории х Дугласа МакГрегора:

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

374. Недостаток применения экспертной власти:

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

375. В авторитарной модели организационного поведения менеджмент ориентирован на:

- работа в команде
- убеждение
- √ полномочия
- деньги

- поддержка

376. Базисом авторитарной модели организационного поведения является:

- партнерство
- убеждение
- ✓ власть
- экономические ресурсы
- руководство

377. Согласно теории X Дугласа МакГрегора:

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

378. Согласно теории X Дугласа МакГрегора:

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

379. Недостаток применения законной власти:

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

380. Недостаток применения экспертной власти:

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

381. Согласно теории Y Дугласа МакГрегора:

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

382. Согласно теории Y Дугласа МакГрегора:

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

383. Согласно теории Y Дугласа МакГрегора:

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

384. Для демократического стиля руководства характерно:

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

385. Для демократического стиля руководства характерно:

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

386. 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
- централизация власти в руках руководителя
- дистанцирование от подчиненных

387. Для демократического стиля руководства характерно:

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

388. Для демократического стиля руководства характерно:

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

389. Для авторитарного стиля руководства характерно:

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

390. Для авторитарного стиля руководства характерно:

- ✓ дистанцирование от подчиненных
- внимание администрации к проблемам развития персонала
- децентрализация управления
- свободный обмен информацией между руководителем и подчиненными

- участие сот рудников в принятии решений

391. 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

392. Согласно теории Y Дугласа МакГрегора:

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

393. По количеству и уровню участников конфликты подразделяются на

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

394. Сколько этапов содержит конфликт?

- ✓ 5
- 6
- 2
- 4
- 3

395. По характеру влияния конфликты подразделяются на:

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

396. По количеству причин конфликты подразделяются на:

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

397. По ранговым различиям конфликты подразделяются на:

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

398. По проявлению конфликты подразделяются на:

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

399. По содержанию конфликты подразделяются на:

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

400. По характеру причин конфликты подразделяются на:

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

401. к источникам межличностного конфликта не относится:

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

402. к источникам межличностного конфликта не относится:

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

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

- компромиссе
- √ сотрудничестве
- избегание
- приспособление
- применение силы

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

- сотрудничество
- применение силы
- избегание
- приспособление
- √ компромисс

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

- √ избегание

- компромисс
- сотрудничество
- приспособление
- применение силы

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

- компромисс
- сотрудничество
- ✓ приспособление
- применение силы
- избегание

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

- приспособление
- ✓ применение силы
- избегание
- компромисс
- сотрудничество

408. к причинам межгруппового конфликта относят:

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

409. к причинам межгруппового конфликта относят:

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

410. к причинам межгруппового конфликта относят:

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

411. к источникам межличностных конфликтов относят:

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

412. к причинам межгруппового конфликта относят:

- индивидуальные различия
- несовместимость ролей
- дефицит информации
- ✓ борьба за статус

- стресс, обусловленный окружающей средой

413. к методам государственного воздействия не относится:

- экономические
- правовые
- ✓ распорядительные
- административные
- идеологические

414. Методы государственного управления представляют собой:

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

415. Функции государственного управления это:

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

416. к функциям государственного управления не относится:

- координация
- ✓ учет
- прогнозирование
- организация
- регулирование

417. к особым свойствам государственного управления не относится:

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

418. Государственное управление это:

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

419. Под структурно-организационными принципами государственного управления понимается:

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

- иерархия целей государственного управления, последовательность достижения целей

420. 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

421. Под инструментами государственного управления понимается:

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

422. к организационно-технологическим принципам государственного управления не относится:

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

423. Когда был учрежден первый институт правительственных исследований в Вашингтоне:

- ✓ 1916
- 1917
- 1921
- 1920
- 1918

424. Основу государственной политики согласно кейнсианству должна составлять:

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

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

- 1929
- 1935
- ✓ 1936
- 1930
- 1933

426. Представители второго этапа в развитии теории государственного управления:

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

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

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

428. когда был учрежден первый институт правительственных исследований в Вашингтоне:

- 1917
- 1918
- √ 1916
- 1920
- 1921

429. Под структурно-функциональными принципами государственного управления понимается:

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

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

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

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

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

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

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

433. Это планирование на срок до одного года:

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

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

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

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

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

436. какие типы норм не используются в практике планирования:

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

437. какие типы норм не используются в практике планирования:

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

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

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

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

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

440. кооперация, как реализация наступательной стратегии предполагает:

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

441. Достоинства наступательной стратегии:

- √ позволяет совершить на рынке прорыв и удерживать лидирующие позиции
- уход из малоперспективных сфер бизнеса

- модернизация
- жесткая централизация управления
- перестройка всех сфер деятельности

442. Недостатки наступательной стратегии:

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

443. конгломератная диверсификация предполагает:

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

444. к принципам планирования не относят:

- согласование планов
- √ единоначалия
- непрерывность
- преемственность
- экономичность

445. Горизонтальная 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

446. Вертикальная диверсификация предполагает:

- √ 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
- проникновение в смежные отрасли

447. Матрица БкГ используется:

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

448. SWOT анализ изучает:

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

449. PEST анализ изучает:
- √ рынок
 - возможности и угрозы
 - слабые стороны
 - сильные стороны
 - положение бизнес - единицы на рынке
450. В условиях оборонительной стратегии имеет место:
- позволяет совершить на рынке прорыв и удерживать лидирующие позиции
 - уход из малоперспективных сфер путем продажи неприбыльных предприятий, модернизации и расширения остающихся
 - √ перестройка всех сфер деятельности фирмы на основе жесткой централизации управления
 - внедрение в сферу деятельности поставщиков или потребителей
 - соглашение о техническом обучении и помощи в освоение технологий
451. Наступательно – оборонительная стратегия предполагает:
- 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
 - соглашение о техническом обучении и помощи в освоение технологий
452. Наступательно - оборонительная стратегия реализуется:
- жесткая централизация управления
 - когда сокращается деятельность
 - √ когда необходимо исправить пошатнувшееся положение фирмы
 - позволяет совершить на рынке прорыв и удерживать лидирующие позиции
 - перестройка всех сфер деятельности
453. какая из нижеперечисленных организационных структур предполагает, что временные рабочие группы, предназначенные для решения разовых задач, создаются в рамках постоянно существующего подразделения:
- программно-целевая структура
 - проектная структура
 - √ матричная структура
 - адхократическая структура
 - фрагментарная структура
454. какая из нижеперечисленных организационных структур имеет в качестве основы работу по выполнению проекту, то есть разовой задачи:
- √ проектная структура
 - фрагментарная структура
 - адхократическая структура
 - программно-целевая структура
 - матричная структура
455. Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:
- √ высокая самостоятельность структурных единиц
 - улучшает координацию в функциональных областях
 - гибкость организации
 - стимулирует деловую и профессиональную специализацию
 - уменьшает дублирование усилий и потребление материальных ресурсов в функциональных областях
456. Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

457. Недостатком функциональной организационной структуры управления является:

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

458. 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

459. Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

460. Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

461. Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

462. к иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- многомерная
- проектная
- ✓ дивизиональная
- матричная
- эдхократическая

463. к иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- ✓ линейно - функциональная
- проектная
- многомерная
- эдхократическая

- матричная

464. к адаптивным организационным структурам относят:

- функциональная
- линейно – функциональная
- ✓ проектная
- дивизиональная
- линейная

465. к адаптивным организационным структурам относят:

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

466. Из скольких фаз состоит жизненный цикл организации:

- ✓ 5
- 3
- 6
- 1
- 4

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

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

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

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

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

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

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

471. 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:
- √ складывающаяся технология
 - связанная технология
 - групповая технология
 - научная технология
 - последовательная технология
472. Структура организации представленная совокупностью рабочих мест это:
- √ социотехническая структура
 - социальная структура
 - матричная структура
 - бюрократическая структура
 - техническая структура
473. какую структуру организации составляет совокупность участников, формальных и неформальных групп, связей между ними, норм поведения:
- √ социальную структуру
 - социотехническую структуру
 - матричную структуру
 - бюрократическую структуру
 - техническую структуру
474. Совокупность материальных элементов организации составляет ее:
- √ техническую структуру
 - социотехническую структуру
 - матричную структуру
 - бюрократическую структуру
 - социальную структуру
475. Работы выполняются на одном стационарном объекте:
- √ групповая технология
 - последовательная технология
 - связанная технология
 - научная технология
 - складывающаяся технология
476. к внутренней среде организации относят:
- √ материально-техническое снабжение
 - конкуренты
 - потребители
 - состояние экономики
 - поставщики
477. к внутренней среде организации относят:
- √ производство
 - конкуренты
 - потребители
 - состояние экономики
 - поставщики
478. Сколько было крупных переворотов в технологиях?

- √ 3
- 4
- 5
- 10
- 2

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

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

480. к внешней среде прямого воздействия относят:

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

481. к внешней среде прямого воздействия относят:

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

482. к внешней среде косвенного воздействия относят:

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

483. к внешней среде прямого воздействия относят:

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

484. к внешней среде прямого воздействия относят:

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

485. к внутренним переменным организации относят:

- поставщики
- состояние экономики
- конкуренты
- потребители

✓ технология

486. k внутренним переменным организации относят:

✓ структура

- состояние экономики
- потребители
- поставщики
- конкуренты

487. k внутренним переменным организации относят:

✓ люди

- поставщики
- конкуренты
- состояние экономики
- потребители

488. k внутренним переменным организации относят:

- состояние экономики
- конкуренты
- поставщики
- ✓ цели
- потребители

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

✓ административные

- социальные
- экономические
- организационно – правовые
- психологические

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

✓ административные

- организационно – правовые
- психологические
- социальные
- экономические

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

- социальные
- психологические

✓ административные

- организационно – правовые
- экономические

492. С помощью этих методов управления происходит нормирование и регламентирование деятельности:

✓ организационно – правовые

- психологические
- социальные
- экономические
- административные

493. Эти методы направлены на формирование благоприятного морально - психологического климата в коллективе:
- √ социально – психологические
 - правовые
 - экономические
 - организационные
 - административные
494. Эти методы основаны на заинтересованности работников самостоятельном поиске оптимальных решений и ответственности за их результаты:
- социальные
 - психологические
 - √ экономические
 - организационно – правовые
 - административные
495. Эти методы основаны на материальной заинтересованности работников:
- социальные
 - психологические
 - √ экономические
 - организационно – правовые
 - административные
496. Главный недостаток этих методов управления состоит в том, что они ориентируют на достижение заданной результативности, а не на ее рост:
- экономические
 - социальные
 - √ административные
 - психологические
 - организационно – правовые
497. С помощью этих методов управления происходит расстановка персонала, определение его прав, обязанностей:
- √ организационно – правовые
 - психологические
 - социальные
 - экономические
 - административные
498. С помощью этих методов происходит формирование управленческих структур:
- √ организационно – правовые
 - административные
 - психологические
 - социальные
 - экономические
499. Эти методы направлены на раскрытие личных способностей каждого работника:
- √ социально – психологические
 - правовые
 - экономические
 - организационные
 - административные
500. Эти методы управления направлены на совершенствовании потенциала работника, что в конечном итоге ведет к повышению эффективности труда:

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