

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

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

2. По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

3. Отметьте наиболее полное определение - менеджмент это:

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

4. По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

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

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

6. 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

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

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

8. По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:
- предприниматель
 - устраняющий нарушения
 - √ представитель
 - главный руководитель
 - лидер
9. Определение Друкера об управлении:
- это деятельность по упорядочению процессов, протекающих в природе, технике и обществе
 - это процесс по снижению неопределенности и приведению в нужное состояние с учетом тенденций их развития и изменения среды
 - √ это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу
 - процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того чтобы сформулировать и достичь целей организации
 - обеспечение целостности и нормального функционирования системы
10. 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
11. Организационный уровень, находящийся непосредственно над рабочими и другими работниками (не управляющими):
- институциональный уровень
 - √ руководители низового звена
 - руководители среднего звена
 - руководители высшего звена
 - управленческий уровень
12. 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
13. 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
14. какой из подходов к менеджменту рассматривает управление как набор взаимосвязанных действий и функций:
- количественный
 - √ процессный
 - системный
 - ситуационный
 - выделение различных научных школ
15. 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

16. 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

17. 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

18. 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

19. 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

20. 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

21. 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

22. Предметом и продуктом труда в управлении является:

- объект управления
- средства управленческого труда
- управленческий труд

- ✓ информация
- субъект управления

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

30. кем впервые был введен термин предприниматель:
- Рокфеллер
 - Адам Смитт
 - ✓ Ришар Кантиллон
 - Анри Файоль
 - Генри Форд
31. Самый малочисленный организационный уровень:
- ✓ руководители высшего звена
 - технический уровень
 - руководители низового звена
 - руководители среднего звена
 - управленческий уровень
32. Организационный уровень, находящийся непосредственно над рабочими и другими работниками (не управляющими):
- ✓ технический уровень
 - руководители среднего звена
 - управленческий уровень
 - институциональный уровень
 - руководители высшего звена
33. Не относится к видам менеджмента:
- персонал менеджмент
 - финансовый менеджмент
 - инновационный менеджмент
 - ✓ рациональный менеджмент
 - маркетинг-менеджмент
34. кто и когда впервые ввел учебную дисциплину менеджмент :
- в 1914г. Тейлор
 - в 1900г. Генри Форд
 - в 1889г. Макс Вебер
 - ✓ в 1881г. Дж. Вартон
 - в 1916г. Анри Файоль
35. Кто из авторов определил наиболее органические функции менеджмента – планирование, организация и контроль:
- Т.Гантт
 - ✓ Ральф С.Дэвис
 - А. Файоль
 - М.Вебер
 - Ф. Тейлор
36. 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.Гантт
37. кто автор книги Общая промышленная администрация (1916г.)?
- Л.Урвик

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

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

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

39. 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

40. кто из авторов рассматривал управление на цеховом уровне?

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

41. кем была создана первая научная школа менеджмента?

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

42. кто автор книги 12 принципов эффективности :

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

43. кто из авторов положил начало менеджменту персонала:

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

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

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

- Г.Эмерсон

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

- ✓ Г.Гантт
- Ф.Тейлор
- Г.Эмерсон
- Ф.Гилберт
- А.Файоль

46. 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.Гантт

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

- Г.Эмерсон
- Э.Мэйо
- А.Файоль
- ✓ Ф.Тейлор
- Г.Гантт

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

- Г.Эмерсон
- ✓ Ф.Тейлор
- А.Файоль
- Э.Мэйо
- Г.Гантт

49. кто из нижеперечисленных впервые применил стандартизацию:

- ✓ Уитни
- Оуэн
- Юр
- Аркрайт
- Бэббидж

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

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

51. кто из нижеперечисленных ввел иерархический принцип организации производства:

- Уитни
- Юр
- ✓ Аркрайт
- Оуэн
- Бэббидж

52. кто из нижеперечисленных первым сформулировал концепцию разделения физического и умственного труда:
- ✓ Бэббидж
 - Юр
 - Уитни
 - Аркрайт
 - Оуэн
53. кто из нижеперечисленных, на практике опробовал идею социального партнерства, которая стала внедряться лишь спустя полтора столетия:
- ✓ Оуэн
 - Юр
 - Уитни
 - Аркрайт
 - Бэббидж
54. кто разработал концепцию бюрократии?
- ✓ М.Вебер
 - Л.Урвик
 - Э.Мейо
 - А.Файоль
 - Ф.Тейлор
55. кто автор бюрократической теории?
- ✓ М.Вебер
 - Л.Урвик
 - А.Файоль
 - Э.Мейо
 - Ф.Тейлор
56. кто автор работы Теория общества и экономическая организация (1920г.)?
- Ф.Тейлор
 - А.Файоль
 - Л.Урвик
 - Э.Мейо
 - ✓ М.Вебер
57. В какой из школ менеджмента стали применять науки о человеческом поведении к управлению:
- ✓ школа человеческих отношений
 - бюрократическая теория
 - количественный подход к управлению
 - административная школа
 - школа научного управления
58. В какой из школ менеджмента стали применять приемы управления межличностными отношениями для повышения производительности:
- школа научного управления
 - бюрократическая теория
 - количественный подход к управлению
 - административная школа
 - ✓ школа человеческих отношений
59. какой из школ менеджмента принадлежит систематизированный подход к управлению всей организации:

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

60. какой из школ менеджмента принадлежит описание функций управления:

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

61. какой из школ менеджмента принадлежит развитие принципов управления:

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

62. 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

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

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

64. 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

65. 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

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

- √ школа научного управления
- школа поведенческих наук
- количественный подход к управлению

- школа человеческих отношений
- административная школа

67. 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

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

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

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

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

70. кто сформулировал 14 принципов менеджмента?

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

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

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

72. Основой применения социально-психологических методов является:

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

73. Основой применения экономических методов управления является:

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

74. Основой применения административных методов управления являются:

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

75. Принцип соответствия полномочий и ответственности означает:

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

76. 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

77. Принцип делегирования полномочий означает:

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

78. Принцип единоначалия в менеджменте означает:

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

79. Ограниченность экономических методов управления:

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

80. Недостаток административных методов управления:

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

81. k признакам организации относят:

- поставщики
- √ обособленность
- технология
- посредники
- конкуренты

82. k признакам организации не относят:

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

83. k признакам организации относят:

- конкуренты
- технология
- √ организационная культура
- поставщики
- посредники

84. k внешней среде косвенного воздействия относят:

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

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

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

86. Скорость, с которой происходит изменения в окружении организации:

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

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

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

88. k характеристикам внешней среды не относится:

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

- сложность внешней среды

89. к характеристикам внешней среды не относится:

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

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

- √ задача
- структура
- персонал
- технология
- цель

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

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

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

- √ организация
- персонал
- администрация
- неформальная организация
- менеджмент

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

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

94. какие виды организаций существуют согласно типу поведения:

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

95. какие виды организаций существуют исходя из преследуемых целей:

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

96. какие виды организаций существуют исходя из особенностей структуры:

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

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

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

98. какие виды организаций существуют согласно механизму функционирования:

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

99. какие виды организаций существуют согласно степени легитимности:

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

100. какие виды организаций существуют согласно происхождению:

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

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

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

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

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

103. Этот закон, действующий в организации, предполагает, что любая организация, равно как и ее отдельный элемент, стремится сохранить себя как целое:
- закон поддержания пропорциональности
 - закон синергии
 - ✓ закон самосохранения
 - закон композиции
 - закон дополнения
104. 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 информированности
 - закон композиции
 - закон синергии
 - закон поддержания пропорциональности
 - закон дополнения
105. к внутренней среде организации относят:
- ✓ маркетинг
 - поставщики
 - состояние экономики
 - потребители
 - конкуренты
106. к внутренней среде организации относят:
- ✓ финансовое управление
 - состояние экономики
 - потребители
 - конкуренты
 - поставщики
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:
- ✓ полное товарищество
 - акционерное общество
 - общество с дополнительной ответственностью
 - общество с ограниченной ответственностью
 - товарищество на вере
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:
- общество с ограниченной ответственностью
 - общество с дополнительной ответственностью
 - акционерное общество
 - ✓ товарищество на вере
 - полное товарищество

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:
- товарищество на вере
 - общество с дополнительной ответственностью
 - ✓ акционерное общество
 - полное товарищество
 - 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:
- товарищество на вере
 - ✓ общество с ограниченной ответственностью
 - полное товарищество
 - общество с дополнительной ответственностью
 - акционерное общество
112. Общество, уставной капитал разделен на доли определенных размеров, участники его солидарно несут субсидарную ответственность по обязательствам своим имуществом:
- общество с ограниченной ответственностью
 - товарищество на вере
 - акционерное общество
 - ✓ общество с дополнительной ответственностью
 - полное товарищество
113. Образуется путем приобретения контрольных пакетов акций:
- артель
 - ✓ концерн подчинения
 - концерн координации
 - ФПГ
 - холдинг
114. Создается путем взаимного обмена пакетами акций между акционерными обществами, которые оказывают влияние друг на друга и проводят единую хозяйственную политику:
- артель
 - ✓ концерн координации
 - концерн подчинения
 - холдинг
 - ФПГ
115. Создается путем передачи акционерными обществами своих пакетов акций материнской компании, которая став держателем этих пакетов выпускает под них свои акции:
- артель
 - ✓ холдинг
 - концерн подчинения
 - концерн координации
 - ФПГ
116. Совокупность хозяйственных обществ, действующих как основное и дочерние общества, либо объединивших свои активы:
- артель
 - ✓ ФПГ
 - концерн подчинения
 - концерн координации
 - холдинг

117. к вторичным потребностям относят:
- деятельности
 - привязанности
 - желание манипулирования
 - любопытства
 - ✓ в безопасности
118. К вторичным потребностям относят:
- деятельности
 - желание манипулирования
 - ✓ в статусе
 - любопытства
 - привязанности
119. Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:
- межличностные отношения с начальником
 - ✓ работа как таковая
 - политика компании
 - технический надзор
 - зарплата
120. к вторичным потребностям относят:
- ✓ во власти
 - желание манипулирования
 - деятельности
 - привязанности
 - любопытства
121. к общим мотивам поведения относят:
- в принадлежности
 - ✓ желание манипулировать
 - потребность в достижениях
 - в статусе
 - во власти
122. кто из авторов утверждал, что основную роль в выполнении работы и получении удовлетворения играет степень справедливости (или несправедливости), которую ощущают работники на своей работе:
- Врум
 - Альдерферд
 - Портер и Лоулер
 - ✓ Адамс
 - Герцберг
123. кто из авторов исходит из предпосылки, что мотивация непосредственно не приводит к повышению производительности:
- Адамс
 - Альдерферд
 - ✓ Портер и Лоулер
 - Герцберг
 - Врум
124. кто из авторов исходит из предпосылки, что мотивация, удовлетворенность и исполнительность представляют собой отдельные переменные и взаимодействуют иначе, чем принято считать:

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

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

- МакКлелланд
- Альдерферд
- Маслоу
- ✓ Врум
- Герцберг

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

- Врум
- ✓ Альдерферд
- Герцберг
- МакКлелланд
- Маслоу

127. Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

128. кому принадлежит концепция иерархии потребностей?

- Врум
- ✓ Маслоу
- Герцберг
- Альдерферд
- МакКлелланд

129. Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

130. концепция ERG к.Альдерферда выделяет потребности:

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

131. 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

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

- ✓ постановка сложных целей
- отказ от нравучений
- гашение
- позитивное подкрепление
- наказание

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

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

134. Потребность в успехе заложена в теории:

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

135. к содержательным теориям мотивации относят:

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

136. к содержательным теориям мотивации относят:

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

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

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

138. Маслоу является основателем теории:

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

139. кто является автором теории целеполагания?

- ✓ Локк
- Герцбер
- Альдерферд
- Адамс
- Врум

140. Теория мотивации, в которой фигурируют гигиенические факторы:

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

141. Внешний контроль целесообразен:

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

142. Внешний контроль преобладает:

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

143. к принципам контроля не относят:

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

144. Внешний контроль целесообразен:

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

145. Внутренний контроль преобладает:

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

146. По степени сложности управленческие решения разделяются на:

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

- запрограммированные и незапрограммированные

147. По функциональному назначению можно выделить следующие управленческие решения:

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

148. По степени обязательности исполнения управленческие решения подразделяются:

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

149. По направленности воздействия управленческие решения могут быть:

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

150. По степени регламентированности выделяют следующие управленческие решения:

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

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

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

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

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

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

- √ перспективные и текущие
- долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные
- глобальные и локальные

- инициативные и предписанные
- стратегические и тактические

154. По масштабам управленческие решения могут быть:

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

155. По степени самостоятельности управленческие решения подразделяются на:

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

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

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

157. Решение может разрабатываться на основе следующих подходов:

- нормативного
- эвристического
- синоптического
- прецедентного
- √ всех перечисленных

158. Ограниченное право использовать ресурсы организации это:

- делегирование
- √ полномочия
- власть
- влияние

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

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

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

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

161. Преимуществом децентрализации является:

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

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

- власть
- ✓ ответственность
- делегирование
- влияние
- полномочия

163. Разновидностью какой организационной структуры является продуктовая структура:

- линейной
- функциональной
- ✓ дивизиональной
- адаптивной
- матричной

164. Разновидностью какой организационной структуры является матричная структура:

- функциональной
- ✓ адаптивной
- бюрократической
- дивизиональной
- линейной

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

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

166. Преимуществом децентрализации является:

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

167. Преимуществом централизации является:

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

168. В каких случаях предпочтительней централизованная структура управления:

- в условиях интеграции
- ✓ организация небольшого размера

- быстро меняющихся технологий
- диверсификации производства
- увеличение размеров организаций

169. Преимуществом проектной организации является:

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

170. Преимуществом децентрализации является:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ✓ балансовый метод
- графический метод
- математический метод

- нормативный метод
 - бюджетный метод
176. Этот метод планирования основывается на составлении таблиц, в которых предоставлено поступление или распределение ресурсов по подразделениям и сферам деятельности:
- балансовый метод
 - математический метод
 - графический метод
 - нормативный метод
 - ✓ бюджетный метод
177. В каком из методов эффективность любой хозяйственной организации независимо от вида, размеров и сферы деятельности определяется рядом общих факторов, число которых 37:
- Кривая жизненного цикла
 - SWOT – матрица
 - ✓ Метод PIMS
 - БКГ – матрица
 - Кривая опыта (обучения)
178. какой из методов основывается на учете влияния факторов производства и рынка на конкретные результаты работы фирмы:
- ✓ Метод PIMS
 - БКГ – матрица
 - SWOT – матрица
 - Кривая жизненного цикла
 - Кривая опыта (обучения)
179. 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
 - Кривая опыта (обучения)
 - БКГ – матрица
 - SWOT – матрица
 - Метод PIMS
180. какой из методов характеризует зависимость между объема товара или услуги и этапами их жизненного цикла:
- ✓ Кривая жизненного цикла
 - БКГ – матрица
 - SWOT – матрица
 - Метод PIMS
 - Кривая опыта (обучения)
181. какой из методов позволяет проследить динамику издержек, определяемую этими факторами, и показывает, что главным условием их снижения является расширение сбыта:
- Кривая жизненного цикла
 - БКГ – матрица
 - SWOT – матрица
 - Метод PIMS
 - ✓ Кривая опыта (обучения)
182. Стратегия фокусирования целесообразна:
- выпускаемый продукт стандартен или однороден
 - если ценовая конкуренция является преобладающей
 - спрос по цене эластичен
 - существует мало возможностей диверсификации

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

183. Стратегию сокращения характерна для:

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

184. Стратегия роста характерна:

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

185. Стратегия умеренного роста присуща:

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

186. к стратегиям развития не относят:

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

187. к конкурентным стратегиям не относят:

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

188. Портфельная стратегия предполагает:

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

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

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

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

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

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

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

192. 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

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

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

194. 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

195. 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

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

- Э.Мейо
- Д.Монегрегор
- √ М.Фолетт
- А.Файоль
- М.Вебер

197. кто составил карт - схемы для производственного планирования?

- √ Т.Гант

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

198. какие исторические события предопределили появление менеджмента как науки?

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

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

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

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

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

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

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

202. кто из авторов выдвинул идею социальной ответственности корпорации:

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

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

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

204. кто из авторов впервые выдвинул идею о конструктивной роли конфликта:

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

205. к функциям контроля не относят:

- диагностическая
- корректирующая
- ✓ организационная
- проверочная
- информационная

206. В чем заключается сущность конечного контроля:

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

207. 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

208. какой вариант не отражает сущность функции контроля в менеджменте:

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

209. Это решение основывается на общих знаниях, здравом смысле:

- многовариантное
- бинарное
- ✓ адаптационное
- интуитивное
- рациональное

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

- бинарное
- многовариантное
- ✓ интуитивное
- адаптационное
- рациональное

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

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

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

- отсутствие такового
- инновационного
- бинарное
- безальтернативное
- √ многовариантного

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

- √ бинарное
- отсутствие такового
- инновационного
- многовариантного
- безальтернативное

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

- отсутствие такового
- √ безальтернативное
- бинарное
- многовариантного
- инновационного

215. Пятым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

216. Четвертым этап рационального решения проблем должно быть:

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

217. Эти решения принимаются в новых или неопределенных обстоятельствах:

- √ незапрограммированные
- безальтернативные
- экономические
- технические
- запрограммированные

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

- √ запрограммированные
- незапрограммированное
- рациональное
- экономические
- технические

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

- многовариантное
- бинарное

- ✓ рациональное
- интуитивное
- адаптационное

220. Нисходящие коммуникации охватывают:

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

221. к восходящим коммуникациям относят:

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

222. Наименее емким коммуникативным каналом является:

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

223. Наиболее емким коммуникативным каналом является:

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

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

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

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

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

226. Сколько элементов включает коммуникационный процесс?

- 5
- 3
- ✓ 4
- 2
- 1

227. Из скольких этапов состоит коммуникационный процесс?
- ✓ 4
 - 3
 - 1
 - 5
 - 2
228. Главная цель коммуникационного процесса - обеспечить понимание.....
- ✓ информации
 - психологии
 - истины
 - демократии
 - политики
229. коммуникационный процесс - это обмен между двумя или более людьми.
- товарной продукции
 - текста
 - ✓ информацией
 - звука
 - электрического тона
230. Нисходящие коммуникации охватывают:
- жалобы и споры
 - ✓ должностные инструкции и приказы
 - проблемы и вопросы
 - финансовая и бухгалтерская информация
 - отчеты о результатах деятельности
231. к межличностным коммуникативным барьерам относят:
- различия в статусе и уровне власти
 - потребности и цели отделов
 - несоответствие коммуникативной сети рабочим задачам
 - информационные перегрузки
 - ✓ невербальные преграды
232. к преградам в организационных коммуникациях относят:
- плохая обратная связь
 - невербальные преграды
 - семантика
 - ✓ несоответствие коммуникативной сети рабочим заданиям
 - преграды, обусловленные восприятием
233. к межличностным коммуникативным барьерам относят:
- различия в статусе и уровне власти
 - несоответствие коммуникативной сети рабочим задачам
 - информационные перегрузки
 - ✓ неумение слушать
 - потребности и цели отделов
234. какая из нижеперечисленных организационных структур, состоит из относительно слабо связанных между собой групп специалистов и незначительного количества вспомогательного персонала:
- ✓ адхократическая структура

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

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

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

236. Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

237. Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

238. Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

239. Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

- гибкость организации
- стимулирует деловую и профессиональную специализацию
- уменьшает дублирование усилий и потребление материальных ресурсов в функциональных областях
- улучшает координацию в функциональных областях
- ✓ кадровая автономия и высокая мотивация

240. Недостатком матричной организационной структуры управления является:

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

241. Преимуществом матричной структуры организации является:

- ✓ четкое разграничение ответственности по проектам
- высокая самостоятельность структурных единиц
- улучшает координацию в функциональных областях

- высокий профессиональный уровень подготовки решений
- стимулирует деловую и профессиональную специализацию

242. Третьим этапом рационального решения проблем должно быть:

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

243. Вторым этапом рационального решения проблем должно быть:

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

244. Первым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

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

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

246. По содержанию управленческие решения в рамках организации бывают:

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

247. По способу влияния на объект управленческие решения можно разделить на:

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

248. С точки зрения определенности управленческие решения подразделяются на:

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

249. По способам принятия управленческих решений выделяют:

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

250. По форме управленческие решения могут быть:

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

251. По широте охвата управленческие решения бывают:

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

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

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

253. По методам выработки управленческие решения могут быть:

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

254. крупным многопрофильным организациям необходимы коммуникативные структуры с горизонтальными каналами типа:

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

255. координация исполнителей обеспечивается с помощью коммуникативной структуры типа:

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

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

- √ «сот»
- «шпора»
- «дом»

- «круг»
- «колесо»

257. Наиболее простой вид открытой коммуникативной структуры:

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

258. Смысл слов и контекст, в котором они используются:

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

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

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

260. к этапам процесса коммуникаций относят:

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

261. к элементам процесса коммуникаций относят:

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

262. к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

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

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

264. 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
265. Об этом процессе можно судить по уровню объективного успеха и уровню психологического успеха:
- отождествление с карьерой
 - карьера
 - √ ход развития карьеры
 - позиции карьеры
 - приспособляемость карьеры
266. Та часть персонала, которая официально числится в штатах организации, называется:
- служащими
 - рабочими
 - √ кадрами
 - руководством
 - администрацией
267. Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:
- снижение текучести кадров
 - √ широкие возможности выбора кандидатов
 - низкие затраты
 - легкость адаптации
 - хорошее знание людьми организации
268. Адаптация к специальности, необходимым навыкам, приемам деятельности это:
- социально - психологическая адаптация
 - вторичная адаптация
 - √ профессиональная адаптация
 - психофизиологическая адаптация
 - первичная адаптация
269. Адаптация к коллективу это:
- психофизиологическая адаптация
 - √ социально - психологическая адаптация
 - профессиональная адаптация
 - первичная адаптация
 - вторичная адаптация
270. Адаптация к условиям труда и режиму работы это:
- √ психофизиологическая адаптация
 - вторичная адаптация
 - социально - психологическая адаптация
 - первичная адаптация
 - профессиональная адаптация
271. Процесс движения персонала называется:
- прием

- ✓ оборотом
- текучестью
- выбытием
- численностью

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

- руководство
- кадры
- ✓ персонал
- рабочие
- администрация

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

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

274. Участие работника в процессе труда в поддерживающей модели:

- максимальное
- ✓ пробужденные стимулы
- пассивное сотрудничество
- минимальное
- умеренный энтузиазм

275. Участие работника в процессе труда в модели опеки:

- максимальное
- ✓ пассивное сотрудничество
- пробужденные стимулы
- минимальное
- умеренный энтузиазм

276. Участие работника в процессе труда в авторитарной модели:

- пассивное сотрудничество
- ✓ минимальное
- пробужденные стимулы
- умеренный энтузиазм
- максимальное

277. В коллегиальной авторитарной модели организационного поведения у работника удовлетворяется потребность в:

- во власти
- ✓ в статусе и признании
- в безопасности
- в самореализации

278. Участие работника в процессе труда в коллегиальной модели:

- минимальное
- пассивное сотрудничество
- ✓ умеренный энтузиазм
- пробужденные стимулы
- максимальное

279.оборот по выбытию по субъективным причинам называется:

- движением
- √ текучестью
- численностью
- кадрами
- адаптацией

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

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

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

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

282.Адаптация для людей, не имеющих опыта работы бывает:

- √ первичная
- профессиональной
- вторичная
- социально-психологическая
- психофизиологическая

283.Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

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

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

285.Преимуществом этого метода отбора состоят в оценке современного состояния кандидата с учетом особенностей организации и его будущей деятельности:

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

286. Адаптация для лиц со стажем работы бывает:
- ✓ вторичная
 - профессиональной
 - первичная
 - социально-психологическая
 - психофизиологическая
287. к недостаткам привлечения людей со стороны при наборе кадров относят:
- снижает активность оставшихся за «бортом»
 - требует дополнительных затрат на переподготовку персонала
 - ограничивает возможности выбора
 - ✓ высокие затраты
 - порождает соперничество
288. Подготовка сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию более высоких должностей, решению современных задач проводится для:
- ✓ профессионального развития
 - повышение квалификации работников
 - обучение работников вторым профессиям (смежным)
 - переподготовка работников
 - общего развития
289. В какой стране карусель обязательна для молодых сотрудников:
- ✓ Япония
 - Франция
 - Англия
 - Германия
 - США
290. какая из адаптаций является наиболее сложной для работника:
- ✓ социально-психологическая
 - вторичная
 - первичная
 - психофизиологическая
 - профессиональной
291. 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
 - повышение квалификации работников
 - обучение работников вторым профессиям (смежным)
 - переподготовка работников
 - профессионального развития
292. к практике обогащения труда не относится:
- предоставление возможности заниматься научной работой
 - участие в обучении других, наставничестве, передаче опыта
 - ✓ временный переход работника в другое подразделение, где ему придется выполнять иные функции
 - участие в работе комитетов и творческих групп
 - чередование видов деятельности, выполняемых на одном месте
293. кадровые службы оказывают лицам из числа уволенных помощь в трудоустройстве за счет фирмы:

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

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

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

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

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

296. Проводится с целью повышения профессионального мастерства и совмещению профессий:

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

297. Организуется с целью освоения новых специальностей высвобождаемыми работниками:

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

298. Не относится к методам отбора кадров:

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

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

- √ горизонтально
- центростремительной
- динамичной
- вертикальной
- статичной

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

- горизонтальной
- центростремительной
- √ статичной
- динамичной

- вертикальной

301. карьера, связанная со сменой должностей называется:

- √ динамичной
- центростремительной
- горизонтальной
- вертикальной
- статичной

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

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

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

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

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

- горизонтальной
- центростремительной
- √ вертикальной
- статичной
- динамичной

305. Мера квалификации работника называется:

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

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

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

307. Оценка однородности группы, исходя из заданных параметров:

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

308. к ситуационным факторам создания групп относят:

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

309. В период становления группы происходит:

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

310. к факторам сплоченности группы относятся:

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

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

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

312. к видам солидарного поведения не относят:

- ✓ стимулирующее поведение
- учтивое поведение
- порядочное поведение
- сознательное поведение
- альтруистическое поведение

313. к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

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

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

315. Определяет уровень входных барьеров в ту или иную группу:

- ✓ открытость

- фоновые характеристики
- гомогенность
- сплоченность
- статус

316. Относительная позиция человека внутри группы или обществ:

- сплоченность
- фоновые характеристики
- гомогенность
- ✓ статус
- открытость

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

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

318. к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

319. к факторам сплоченности группы относятся:

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

320. к последствиям сплоченности группы относят:

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

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

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

322. к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

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

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

324. к общим характеристикам группы не относится:

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

325. к факторам сплоченности группы относится:

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

326. к персональным факторам создания групп относят:

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

327. к ситуационным факторам создания групп относят:

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

328. к персональным факторам создания групп относят:

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

329. Разновидности подчинения:

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

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

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

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

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

332. к факторам сплоченности группы относятся:

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

333. к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

334. к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

335. Не относят к категориям команд:

- проектная
- производственная
- √ стимулирующая
- совещательная
- группа действий

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

- обучение
- конкуренция
- √ взаимозависимость задач
- внутригрупповое соперничество
- межгрупповое соперничество

337. к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

338. к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

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

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

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

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

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

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

342. Перманентно действующая группа внутри организации, имеющая конкретную цель:

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

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

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

344. к положительным качествам комитетов относят:

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

345. к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

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

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

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

- ✓ референтная
- неформальная
- первичная
- малая
- формальная

348. На стадии конфликта в группе происходит:

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

349. На стадии конфликта в группе происходит:

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

350. В период становления группы происходит:

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

351. к положительным качествам комитетов относят:

- ✓ координация между подразделениями
- разделение ответственности
- временные затраты
- финансовые затраты
- групповое единомыслие

352. к положительным качествам комитетов относят:

- групповое единомыслие
- временные затраты
- финансовые затраты

- √ разрешение конфликтов
- разделение ответственности

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

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

354. Временная группа, сформированная для выполнения определенной цели:

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

355. к отрицательным качествам комитетов относят:

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

356. На стадии согласованности для группы характерно:

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

357. На стадии согласованности для группы характерно:

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

358. к отрицательным качествам комитетов относят:

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

359. к отрицательным качествам комитетов относят:

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

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

- √ нормы
- конформизм
- сплоченность
- единомыслие
- роли

361. Для команды характерно:

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

362. Для обычного трудового коллектива характерно:

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

363. к признакам коллектива не относится:

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

364. к признакам коллектива не относится:

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

365. По размерам коллективы подразделяются на:

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

366. Исходя из сроков существования коллективы подразделяются на:

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

367. По характеру внутренних связей коллективы подразделяются на:

- √ формальные и неформальные
- официальные и неофициальные

- временные и постоянные
- малые и большие
- гетерогенные и гомогенные

368. Для обычного трудового коллектива характерно:

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

369. По статусу коллективы подразделяются на:

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

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

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

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

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

372. Наиболее высока сплоченность в группах, состоящих из:

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

373. Отрицательное проявление конформизма:

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

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

- √ конформизмом
- индивидуализмом
- коллективизмом
- коллективом

- сплоченностью

375. Группа людей, имеющих общие цели, взаимодополняющие навыки, умение, высокий уровень взаимозависимости и разделяющих ответственность за достижение конечных результатов:

- √ команда
- неформальные организации
- кружки качества
- формальная группа
- комитет

376. Тенденция подавления отдельной личностью действительных взглядов на какое-нибудь явление, с тем чтобы не нарушать гармонию группы называется:

- √ групповое единомыслие
- конфликтность
- социальный контроль
- групповые нормы
- сплоченность

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

- √ комитет
- неформальные организации
- кружки качества
- самоуправляемая бригада
- команда

378. Группы, созданные по воле руководства называются:

- √ формальными
- кружки качества
- самоуправляемые бригады
- команда
- неформальные

379. В какой стране были созданы кружки качества?

- √ Япония
- Германия
- Франция
- Россия
- США

380. Не относят к категориям команд:

- совещательная
- √ стимулирующая
- группа действий
- проектная
- производственная

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

- √ подчинение
- власть
- мотивация
- потребность
- влияние

- 382.** Процесс, при котором поведение или характеристики одних людей воздействуют на поведение или характеристики других называется:
- √ влияние
 - мотивация
 - власть
 - потребность
 - подчинение
- 383.** По составу коллективы бывают:
- √ гетерогенные и гомогенные
 - формальные и неформальные
 - временные и постоянные
 - малые и большие
 - официальные и неофициальные
- 384.** Объединяет людей, хотя и соединенных общим интересом или общей целью, но собравшихся случайным образом, друг с другом не связанных:
- √ диффузная группа
 - коллектив
 - совещательная группа
 - проектная группа
 - функциональная группа
- 385.** Группы по уровню развития различают:
- √ диффузная, функциональная, коллектив
 - производственные и проектные
 - малые и большие
 - совещательная, производственная, проектная
 - формальные и неформальные
- 386.** Является производственным подразделением или долговременно существующей рабочей группой производящей определенный продукт или услугу:
- √ интактная команда
 - команда руководителей
 - проектная команда
 - бригада
 - кросс-функциональная команда
- 387.** команда формируется из представителей различных подразделений формальной организации и отражает их интересы это:
- √ кросс-функциональная команда
 - команда руководителей
 - проектная команда
 - бригада
 - интактная команда
- 388.** Существуют два главных типа команд:
- √ кросс-функциональная и интактная
 - кросс-функциональная и инсайтная
 - проектная и производственная
 - производственная и непроизводственная
 - интактная и инсайтная
- 389.** команда, члены которой обладают суперобязательностью относительно выполнения командной работы это:

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

390. В соответствии с периодом деятельности команды классифицируют на:

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

391. В соответствии с характером решаемых задач команды классифицируются на:

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

392. В соответствии с внутренним социокультурным контекстом команды классифицируются:

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

393. В соответствии с целями деятельности команды классифицируются:

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

394. В соответствии с особенностями организации работы команды классифицируют:

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

395. Для обычного трудового коллектива характерно:

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

396. 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
- 397.** Способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижения целей организации:
- ✓ лидерство
 - убеждение
 - харизма
 - власть
 - влияние
- 398.** Любое поведение одного индивида, которое вносит изменение в поведение, отношения другого индивида:
- лидерство
 - харизма
 - убеждение
 - власть
 - ✓ влияние
- 399.** Недостаток власти, основанной на вознаграждении:
- ✓ ограниченность ресурсов
 - неопределенность
 - медленно формируется
 - недостаточное использование потенциала человеческих ресурсов
 - низкая производительность труда, неудовлетворенность работой
- 400.** Недостаток применения власти, основанной на принуждении:
- ограниченность ресурсов
 - неопределенность
 - медленно формируется
 - недостаточное использование потенциала человеческих ресурсов
 - ✓ низкая производительность труда, неудовлетворенность работой
- 401.** В какой теории восприятие лидером подчиненного влияет на поведение лидера, а оно, в свою очередь влияет на поведение подчиненного:
- теория трансформирующего лидерства
 - ✓ теория вертикальной парной связи
 - модель П.Херши и К.Бланшарда
 - модель случайного лидерства Фидлера
 - решетка лидерства Блейка и Моутона
- 402.** 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
- 403.** 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

404. 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

405. Возможность влиять на поведение других:

- ✓ власть
- убеждение
- харизма
- влияние
- лидерство

406. Влияние через страх это:

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

407. Влияние через разумную веру это:

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

408. Влияние с помощью традиции это:

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

409. Влияние с помощью харизмы:

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

410. Согласно теории х Дугласа МакГрегора:

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

411. Недостаток применения экспертной власти:

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

412. В авторитарной модели организационного поведения менеджмент ориентирован на:

- работа в команде
- √ полномочия
- деньги
- поддержка
- убеждение

413. Базисом авторитарной модели организационного поведения является:

- партнерство
- убеждение
- √ власть
- экономические ресурсы
- руководство

414. Согласно теории х Дугласа МакГрегора:

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

415. Недостаток применения законной власти:

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

416. Недостаток применения экспертной власти:

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

417. Для демократического стиля руководства характерно:

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

418. Для демократического стиля руководства характерно:

- отдача исполнителям распоряжений без объяснения их связи с общими целями и задачами организации
- широкое использование администрирования, наказаний
- √ децентрализация управления

- дистанцирование от подчиненных
- централизация власти в руках руководителя

419. Для авторитарного стиля руководства характерно:

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

420. Для авторитарного стиля руководства характерно:

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

421. Согласно теории Y Дугласа МакГрегора:

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

422. 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

423. 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

424. 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

425. Это планирование на срок до одного года:

- ✓ текущее планирование
- стратегическое планирование
- среднесрочное планирование
- долгосрочное планирование

- перспективное планирование

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

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

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

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

428. какие типы норм не используются в практике планирования:

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

429. какие типы норм не используются в практике планирования:

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

430. 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

431. 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

432. 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

433. 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

434. Недостатки наступательной стратегии:

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

435. 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

436. к принципам планирования не относят:

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

437. Горизонтальная диверсификация предполагает:

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

438. Вертикальная диверсификация предполагает:

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

439. 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

440. SWOT анализ изучает:

- рынок
- √ положение бизнес - единицы на рынке

- технологические факторы
- долю рынка
- темпы роста

441. PEST анализ изучает:

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

442. В условиях оборонительной стратегии имеет место:

- ✓ 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
- позволяет совершить на рынке прорыв и удерживать лидирующие позиции
- уход из малоперспективных сфер путем продажи неприбыльных предприятий, модернизации и расширения остающихся

443. 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

444. 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

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

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

446. 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

447. 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

448. 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

449. Недостатком функциональной организационной структуры управления является:

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

450. Недостатком функциональной организационной структуры управления является:

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

451. Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

452. 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

453. к иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- √ дивизиональная
- матричная
- проектная
- многомерная
- эдхократическая

454. к иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

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

455. к адаптивным организационным структурам относят:

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

456. к адаптивным организационным структурам относят:

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

457. Из скольких фаз состоит жизненный цикл организации:

- 6
- 3
- ✓ 5
- 1
- 4

458. 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 самосохранения
- закон синергии
- закон поддержания пропорциональности
- закон дополнения

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

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

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

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

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

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

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

- последовательная технология

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

463. Структура организации представленная совокупностью рабочих мест это:

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

464. какую структуру организации составляет совокупность участников, формальных и неформальных групп, связей между ними, норм поведения:

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

465. Совокупность материальных элементов организации составляет ее:

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

466. Работы выполняются на одном стационарном объекте:

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

467. к внутренней среде организации относят:

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

468. Сколько было крупных переворотов в технологиях?

- 2
- ✓ 3
- 10
- 5
- 4

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

- промышленная революция
- механизация
- ✓ разделение труда
- стандартизация

- конвейерные сборочные линии

470. к внутренним переменным организации относят:

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

471. Цели организации классифицируют по источникам на:

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

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

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

473. Цели организации разделяются по степени важности на:

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

474. С точки зрения приоритетности цели организации подразделяются на:

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

475. По уровню цели организации классифицируются на:

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

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

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

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

- √ задачи
- показатели
- миссию
- решения
- вопросы

478. По направленности цели организации делятся на:

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

479. По форме выражения цели организации делятся на:

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

480. Цели организации классифицируются с точки зрения комплексности на:

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

481. В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

482. В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

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

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

484. В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

- спрос по цене эластичен
- если ценовая конкуренция является преобладающей

- ✓ покупатели привязаны к торговой марке и фирме
- выпускаемый продукт стандартен или однороден
- существует мало возможностей диверсификации

485. Стратегия дифференциации ориентирована:

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

486. Стратегия лидерства в низких издержках ориентирована:

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

487. Стратегия фокусирования предполагает:

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

488. По содержанию цели организации делятся на:

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

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