

1. По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

2. По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

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

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

4. По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

5. Отметьте наиболее полное определение - менеджмент это:

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

6. По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

7. По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

13. По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

14. 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

15. 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

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

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

17. 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

18. 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

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

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

20. 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

21. 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

22. 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

23. 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

24. 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

25. 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

26. 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

27. Предметом и продуктом труда в управлении является:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

35. кем впервые был введен термин предприниматель:

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

36. Самый малочисленный организационный уровень:

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

37. Самый малочисленный организационный уровень:

- ✓ руководители высшего звена
- управленческий уровень

- технический уровень
- руководители низового звена
- руководители среднего звена

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

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

39. Не относится к видам менеджмента:

- √ рациональный менеджмент
- персонал менеджмент
- маркетинг-менеджмент
- инновационный менеджмент
- финансовый менеджмент

40. Не относится к видам менеджмента:

- √ оптимизационный менеджмент
- инновационный менеджмент
- финансовый менеджмент
- персонал менеджмент
- маркетинг-менеджмент

41. кто и когда впервые ввел учебную дисциплину менеджмент :

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

42. Кто из авторов определил наиболее органические функции менеджмента – планирование, организация и контроль:

- Т.Гант
- √ Ральф С.Дэвис
- А. Файоль
- М.Вебер
- Ф. Тейлор

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

- Ф. Тейлор
- √ Ральф С.Дэвис
- А. Файоль
- М.Вебер
- Т.Гант

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

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

45. кем из авторов игнорировалось реальное единство внутренних организационных процессов, необходимость целостного управления ими:
- Л.Урвик
 - М.Вебер
 - Э.Мейо
 - А.Файоль
 - ✓ Ф.Тейлор
46. 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
47. кто из авторов рассматривал управление на цеховом уровне?
- ✓ Ф.Тейлор
 - М.Вебер
 - Л.Урвик
 - Э.Мейо
 - А.Файоль
48. кем была создана первая научная школа менеджмента?
- М.Вебер
 - Л.Урвик
 - А.Файоль
 - ✓ Ф.Тейлор
 - Э.Мейо
49. кто автор книги 12 принципов эффективности :
- ✓ Г.Эмерсон
 - Ф.Тейлор
 - Г.Гант
 - Ф.Гилберт
 - А.Файоль
50. кто из авторов положил начало менеджменту персонала:
- ✓ Л.Гилберт
 - А.Файоль
 - Г.Гант
 - Г.Эмерсон
 - Ф.Тейлор
51. кто из нижеперечисленных изобрел микрохронометр для изучения трудовых операций:
- Ф.Тейлор
 - А.Файоль
 - ✓ Ф.Гилберт
 - Г.Гант
 - Г.Эмерсон
52. кто из авторов выдвинул идею о социальной ответственности бизнеса и менеджмента:

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

53. 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

54. 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

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

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

56. кто из нижеперечисленных впервые применил стандартизацию:

- ✓ Уитни
- Оуэн
- Юр
- Аркрайт
- Бэббидж

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

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

58. кто из нижеперечисленных ввел иерархический принцип организации производства:

- Уитни
- Юр
- ✓ Аркрайт
- Оуэн
- Бэббидж

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

- ✓ Бэббидж
- Юр

- Уитни
- Аркрайт
- Оуэн

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

- √ Оуэн
- Юр
- Уитни
- Аркрайт
- Бэббидж

61. кто разработал концепцию бюрократии?

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

62. кто автор бюрократической теории?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- школа поведенческих наук

67. какой из школ менеджмента принадлежит описание функций управления:

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

68. какой из школ менеджмента принадлежит развитие принципов управления:

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

69. 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

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

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

71. 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

72. 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

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

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

74. 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

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

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

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

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

77. кто сформулировал 14 принципов менеджмента?

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

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

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

79. Основой применения социально-психологических методов является:

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

80. Основой применения экономических методов управления является:

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

81. Основой применения административных методов управления являются:

- социально-психологическое побуждение
- достижение психологического контроля
- √ угроза наказания

- экономическое побуждение
- возможность увеличить доход

82. Принцип соответствия полномочий и ответственности означает:

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

83. 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

84. Принцип делегирования полномочий означает:

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

85. Принцип единоначалия в менеджменте означает:

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

86. Ограниченность экономических методов управления:

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

87. Недостаток административных методов управления:

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

88. к признакам организации относят:

- √ обособленность
- посредники
- конкуренты
- технология

- поставщики

89. k признакам организации не относят:

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

90. k признакам организации не относят:

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

91. k признакам организации не относят:

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

92. k признакам организации не относят:

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

93. k признакам организации относят:

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

94. k признакам организации не относят:

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

95. k признакам организации не относят:

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

96. k признакам организации не относят:

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

97. k признакам организации относят:

- ✓ саморегулирование
- посредники
- конкуренты
- технология
- поставщики

98. k признакам организации не относят:

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

99. k внешней среде косвенного воздействия относят:

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

100. k внешней среде косвенного воздействия относят:

- ✓ социокультурные факторы
- потребители
- конкуренты
- законы и государственные органы
- поставщики

101. k внешней среде косвенного воздействия относят:

- ✓ состояние экономики
- потребители
- конкуренты
- законы и государственные органы
- поставщики

102. k внешней среде косвенного воздействия относят:

- ✓ технология
- потребители
- конкуренты
- законы и государственные органы
- поставщики

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

- ✓ неопределенность внешней среды
- сложность внешней среды
- подвижность среды
- среда прямого воздействия

- взаимосвязанность факторов внешней среды

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

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

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

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

106. к характеристикам внешней среды не относится:

- ✓ вертикальное разделение труда
- подвижность среды
- неопределенность внешней среды
- взаимосвязанность факторов среды
- сложность внешней среды

107. к характеристикам внешней среды не относится:

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

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

- ✓ задача
- цель
- технология
- персонал
- структура

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

- ✓ неформальные организации
- малые организации
- большие организации
- персонал
- формальные организации

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

- администрация
- неформальная организация
- менеджмент
- ✓ организация
- персонал

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

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

112. какие виды организаций существуют согласно типу поведения:

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

113. какие виды организаций существуют исходя из преследуемых целей:

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

114. какие виды организаций существуют исходя из особенностей структуры:

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

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

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

116. какие виды организаций существуют согласно механизму функционирования:

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

117. какие виды организаций существуют согласно степени легитимности:

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

118. какие виды организаций существуют согласно происхождению:

- √ естественные и искусственные

- механистические и органические
- унитарные и плюралистические
- формальные и неформальные
- официальные и неофициальные

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

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

120. 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

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

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

122. Этот закон, действующий в организации, утверждает, что в организации не может быть больше порядка, чем у ее членов имеется информации о реальном положении вещей, позволяющей им принимать решения:

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

123. к внутренней среде организации относят:

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

124. к внутренней среде организации относят:

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

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

- ✓ товариществом
- артелью

- общество с ограниченной ответственностью
- акционерное общество
- хозяйственным обществом

126. 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

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

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

128. Общество, уставной капитал которого разделен на определенное число акций, участники его не отвечают по обязательствам и несут риск в пределах стоимости принадлежащих им акций это:

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

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

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

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

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

131. Образуется путем приобретения контрольных пакетов акций:

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

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

- ✓ концерн координации

- ФПГ
- холдинг
- концерн подчинения
- артель

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

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

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

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

135. к вторичным потребностям относят:

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

136. К вторичным потребностям относят:

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

137. к вторичным потребностям относят:

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

138. Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

139. к вторичным потребностям относят:

- деятельности
- желание манипулирования
- ✓ во власти
- любопытства

- привязанности
140. к вторичным потребностям относят:
- желание манипулирования
 - любопытства
 - ✓ потребность в достижениях
 - привязанности
 - деятельности
141. к общим мотивам поведения относят:
- в принадлежности
 - ✓ желание манипулировать
 - потребность в достижениях
 - в статусе
 - во власти
142. кто из авторов утверждал, что основную роль в выполнении работы и получении удовлетворения играет степень справедливости (или несправедливости), которую ощущают работники на своей работе:
- Портер и Лоулер
 - ✓ Адамс
 - Герцберг
 - Врум
 - Альдерферд
143. кто из авторов исходит из предпосылки, что мотивация непосредственно не приводит к повышению производительности:
- Адамс
 - ✓ Портер и Лоулер
 - Герцберг
 - Врум
 - Альдерферд
144. кто из авторов исходит из предпосылки, что мотивация, удовлетворенность и исполнительность представляют собой отдельные переменные и взаимодействуют иначе, чем принято считать:
- Альдерферд
 - ✓ Портер и Лоулер
 - Смит
 - Герцберг
 - Врум
145. У кого из авторов важная переменная мотивационного процесса – это ожидание?
- Альдерферд
 - ✓ Врум
 - Маслоу
 - Герцберг
 - МакКлелланд
146. кто выделил три группы основных потребностей: существования, в связях и росте?
- Маслоу
 - Герцберг
 - ✓ Альдерферд
 - МакКлелланд
 - Врум

147. Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

148. кому принадлежит концепция иерархии потребностей?

- ✓ Маслоу
- Герцберг
- Альдерферд
- МакКлелланд
- Врум

149. Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

150. концепция ERG к.Альдерферда выделяет потребности:

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

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

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

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

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

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

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

154. Потребность в успехе заложена в теории:

- иерархической теории Маслоу
- теории ожиданий

- модели Портера-Лоулера
- теории справедливости
- ✓ теории потребностей Д. Макклеланда

155. к содержательным теориям мотивации относят:

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

156. к содержательным теориям мотивации относят:

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

157. к содержательным теориям мотивации относят:

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

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

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

159. Маслоу является основателем теории:

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

160. кто является автором теории целеполагания?

- ✓ Локк
- Адамс
- Альдерферд
- Герцбер
- Врум

161. Теория мотивации, в которой фигурируют гигиенические факторы:

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

162. Внешний контроль целесообразен:
- при демократическом стиле управления
 - для добросовестных и педантичных сот рудников
 - при благоприятном микроклимате в коллективе
 - при коллективной системе вознаграждения
 - ✓ для недобросовестных, неаккуратных людей

163. Внешний контроль преобладает:
- ✓ при авторитарном стиле управления
 - при демократическом стиле управления
 - для добросовестных и педантичных сот рудников
 - при благоприятном микроклимате в коллективе
 - при коллективной системе вознаграждения

164. к принципам контроля не относят:
- всеохватывающий
 - направлен на предотвращение ошибок
 - своевременность
 - стратегически направленный
 - ✓ ориентация на прошлый опыт, стереотипы

165. к принципам контроля не относят:
- всеохватывающий
 - своевременность
 - направлен на предотвращение ошибок
 - стратегически направленный
 - ✓ контроль из предубежденности

166. Внешний контроль целесообразен:
- для добросовестных и педантичных сот рудников
 - при коллективной системе вознаграждения
 - ✓ при неблагоприятном микроклимате в коллективе
 - при демократическом стиле управления
 - при благоприятном микроклимате в коллективе

167. Внутренний контроль преобладает:
- для недобросовестных, неаккуратных людей
 - при авторитарном руководстве
 - при индивидуальной системе вознаграждения
 - при неблагоприятном микроклимате в коллективе
 - ✓ при демократичном стиле управления

168. Внутренний контроль целесообразен:
- при авторитарном руководстве
 - при индивидуальной системе вознаграждения
 - для недобросовестных, неаккуратных людей
 - ✓ для добросовестных, педантичных людей
 - при неблагоприятном микроклимате в коллективе

169. По степени сложности управленческие решения разделяются на:
- ✓ простые, сложные и уникальные
 - запрограммированные и незапрограммированные

- индивидуальные и коллективные
- общие и специальные
- шаблонные и творческие

170. 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)

171. По степени обязательности исполнения управленческие решения подразделяются:

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

172. 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)

173. По степени регламентированности выделяют следующие управленческие решения:

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

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

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

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

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

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

- глобальные и локальные

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

177. По масштабам управленческие решения могут быть:

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

178. По степени самостоятельности управленческие решения подразделяются на:

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

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

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

180. Решение может разрабатываться на основе следующих подходов:

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

181. Ограниченное право использовать ресурсы организации это:

- ✓ полномочия
- делегирование
- власть
- влияние

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

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

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

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

184. Преимуществом децентрализации является:
- √ принимают решения те руководители, которые ближе всего находятся к возникшей проблеме
 - позволяет более экономно и легко использовать опыт и знания персонала центрального административного органа
 - уменьшает количество ошибочных решений, принимаемых менее опытными руководителями
 - улучшает контроль и координацию специализированных независимых функций
 - позволяет избежать ситуации, при которой одни отделы развиваются и растут за счет других
185. Обязательство выполнять имеющиеся задачи и отвечать за их удовлетворительное решение это:
- власть
 - влияние
 - √ ответственность
 - делегирование
 - полномочия
186. Разновидностью какой организационной структуры является продуктовая структура:
- √ дивизиональной
 - матричной
 - линейной
 - адаптивной
 - функциональной
187. Разновидностью какой организационной структуры является матричная структура:
- √ адаптивной
 - функциональной
 - линейной
 - бюрократической
 - дивизиональной
188. какая из характеристик рациональной бюрократической структуры организации в наибольшей степени характеризует ее негибкость:
- дух формальной обезличенности
 - прием на работу в строгом соответствии с техническими и квалификационными требованиями
 - √ формальные правила и стандарты
 - иерархия управления
 - четкое разделение труда
189. Преимуществом децентрализации является:
- улучшает контроль и координацию специализированных независимых функций
 - уменьшает количество ошибочных решений, принимаемых менее опытными руководителями
 - √ помогает подготовке молодого руководителя к высоким должностям
 - позволяет более экономно и легко использовать опыт и знания персонала центрального административного органа
 - позволяет избежать ситуации, при которой одни отделы развиваются и растут за счет других
190. Преимуществом централизации является:
- стимулирует инициативу
 - помогает подготовке молодого руководителя к высоким должностям
 - √ позволяет более экономно и легко использовать опыт и знания персонала центрального административного органа
 - сложность процесса принятия решений
 - принимают решения те руководители, которые ближе всего находятся к возникшей проблеме
191. Преимуществом централизации является:

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

192. В каких случаях предпочтительней централизованная структура управления:

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

193. Преимуществом проектной организации является:

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

194. Преимуществом децентрализации является:

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

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

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

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

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

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

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

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

- SWOT – матрица

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

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

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

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

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

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

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

202. 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)

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

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

204. 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)

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

- ✓ Кривая опыта (обучения)
- Кривая жизненного цикла

- БКГ – матрица
- SWOT – матрица
- Метод PIMS

206. Стратегия фокусирования целесообразна:

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

207. Стратегию сокращения характерна для:

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

208. Стратегия роста характерна:

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

209. Стратегия умеренного роста присуща:

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

210. к стратегиям развития не относят:

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

211. к стратегиям развития не относят:

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

212. к конкурентным стратегиям не относят:

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

213. Портфельная стратегия предполагает:
- на производство уникальных видов товаров, что позволяет установить высокую цену
 - 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
 - ✓ ориентацию на производство и реализацию широкого ассортимента товаров, находящихся на разных стадиях жизненного цикла
214. кто из авторов впервые выдвинул идею об участии рабочих в управлении:
- Ф.Тейлор
 - А.Маслоу
 - ✓ М.Фоллет
 - Э.Мэйо
 - А.Файоль
215. кто из авторов создал свою теорию на основе хоторнских экспериментов:
- Ф.Тейлор
 - А.Файоль
 - Л.Урвик
 - М.Вебер
 - ✓ Э.Мейо
216. В результате своей работы кто из авторов пришел к выводу, что обмен информацией между людьми имеет важное значение:
- А.Файоль
 - Л.Урвик
 - Ф.Тейлор
 - ✓ Э.Мейо
 - М.Вебер
217. В результате своей работы кто из авторов пришел к выводу, что личные проблемы рабочего могут неблагоприятно повлиять на производительность труда:
- Л.Урвик
 - А.Файоль
 - М.Вебер
 - Ф.Тейлор
 - ✓ Э.Мейо
218. В результате своей работы кто из авторов пришел к выводу, что положительная мотивация требует, чтобы с рабочими обращались как с личностями:
- Ф.Тейлор
 - ✓ Э.Мейо
 - А.Файоль
 - Л.Урвик
 - М.Вебер
219. В результате своей работы кто из авторов пришел к выводу, что индивиды имеют уникальные нужды, потребности и мотивы:
- ✓ Э.Мейо
 - Л.Урвик
 - А.Файоль
 - М.Вебер
 - Ф.Тейлор
220. Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

221. Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

222. Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

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

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

224. кто составил карт - схемы для производственного планирования?

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

225. какие исторические события предопределили появление менеджмента как науки?

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

226. 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

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

- Д.Форрестер
- Р.Уотермен
- ✓ П.Друкер

- Ч.Барнард
- Т.Парсонс

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

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

229. кто из авторов выдвинул идею социальной ответственности корпорации:

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

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

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

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

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

232. к функциям контроля не относят:

- диагностическая
- ✓ организационная
- проверочная
- информационная
- корректирующая

233. В чем заключается сущность конечного контроля:

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

234. В чем заключается сущность начального контроля:

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

235. В чем заключается сущность текущего контроля

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

236. 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

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

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

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

- √ адаптационное
- бинарное
- многовариантное
- рациональное
- интуитивное

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

- √ интуитивное
- бинарное
- многовариантное
- рациональное
- адаптационное

240. 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

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

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

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

- инновационного

- отсутствие такового
- √ бинарное
- безальтернативное
- многовариантного

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

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

244. Пятым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

245. Четвертым этап рационального решения проблем должно быть:

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

246. Эти решения принимаются в новых или неопределенных обстоятельствах:

- технические
- запрограммированные
- √ незапрограммированные
- безальтернативные
- экономические

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

- рациональное
- незапрограммированное
- √ запрограммированные
- технические
- экономические

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

- многовариантное
- бинарное
- √ рациональное
- интуитивное
- адаптационное

249. Нисходящие коммуникации охватывают:

- финансовая и бухгалтерская информация
- √ внедрение целей и стратегий
- проблемы и вопросы
- жалобы и споры

- отчеты о результатах деятельности

250. к восходящим коммуникациям относят:

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

251. Наименее емким коммуникативным каналом является:

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

252. Наиболее емким коммуникативным каналом является:

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

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

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

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

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

255. Сколько элементов включает коммуникационный процесс?

- 2
- 3
- 5
- ✓ 4
- 1

256. Из скольких этапов состоит коммуникационный процесс?

- 5
- ✓ 4
- 2
- 3
- 1

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

- демократии
- √ информации
- политики
- истины
- психологии

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

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

259. Нисходящие коммуникации охватывают:

- финансовая и бухгалтерская информация
- √ должностные инструкции и приказы
- проблемы и вопросы
- жалобы и споры
- отчеты о результатах деятельности

260. Нисходящие коммуникации охватывают:

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

261. к межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

262. к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

263. к межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

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

- программно-целевая структура
- √ адхократическая структура
- проектная структура

- матричная структура
- фрагментарная структура

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

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

266. Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

267. Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

268. Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

269. Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

270. Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

271. Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

272. Недостатком матричной организационной структуры управления является:

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

273. Преимуществом матричной структуры организации является:

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

274. Преимуществом матричной структуры организации является:

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

275. Преимуществом матричной структуры организации является:

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

276. Третьим этапом рационального решения проблем должно быть:

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

277. Вторым этапом рационального решения проблем должно быть:

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

278. Первым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

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

- правовыми и не правовыми

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

280. По содержанию управленческие решения в рамках организации бывают:

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

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

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

282. С точки зрения определенности управленческие решения подразделяются на:

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

283. По способам принятия управленческих решений выделяют:

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

284. По форме управленческие решения могут быть:

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

285. По широте охвата управленческие решения бывают:

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

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

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

287. По методам выработки управленческие решения могут быть:

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

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

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

289. координация исполнителей обеспечивается с помощью коммуникативной структуры типа:

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

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

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

291. Наиболее простой вид открытой коммуникативной структуры:

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

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

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

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

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

294. к этапам процесса коммуникаций относят:

- канал

- получатель
- отправитель
- √ декодирование
- сообщение

295. к этапам процесса коммуникаций относят:

- получатель
- сообщение
- √ передача
- отправитель
- канал

296. к этапам процесса коммуникаций относят:

- √ зарождение идеи
- получатель
- канал
- сообщение
- отправитель

297. к элементам процесса коммуникаций относят:

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

298. к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

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

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

300. 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

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

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

- позиции карьеры

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

- √ кадрами
- рабочими
- служащими
- администрацией
- руководством

303. Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

304. Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

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

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

306. Адаптация к коллективу это:

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

307. Адаптация к условиям труда и режиму работы это:

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

308. Процесс движения персонала называется:

- выбытием
- √ оборотом
- численностью
- прием
- текучестью

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

- кадры
- √ персонал
- рабочие
- администрация
- руководство

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

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

311. Участие работника в процессе труда в поддерживающей модели:

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

312. Участие работника в процессе труда в модели опеки:

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

313. Участие работника в процессе труда в авторитарной модели:

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

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

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

315. Участие работника в процессе труда в коллегиальной модели:

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

316. Оборот по выбытию по субъективным причинам называется:

- кадрами
- √ текучестью
- численностью
- движением

- адаптацией
317. комплекс специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных человеком в результате специальной подготовки, называется:
- профессиональной пригодностью
 - √ профессией
 - квалификацией
 - профессиональной компетентностью
 - специальностью
318. Этот метод отбора дает возможность оценить интеллект, профессионализм, эрудицию, сообразительность, инициативность, причины ухода с прежнего места и т.д.:
- медосмотр
 - тестирование
 - графологическая и психологическая экспертиза
 - специальный анализ анкет
 - √ целевое собеседование
319. Адаптация для людей, не имеющих опыта работы бывает:
- √ первичная
 - социально-психологическая
 - вторичная
 - психофизиологическая
 - профессиональной
320. 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
321. Этот метод отбора считается достаточно надежным источником информации о кандидате, однако характеризуют лишь прошлую деятельность:
- тестирование
 - √ специальный анализ анкет
 - целевое собеседование
 - графологическая и психологическая экспертиза
 - медосмотр
322. Преимуществом этого метода отбора состоит в оценке современного состояния кандидата с учетом особенностей организации и его будущей деятельности:
- специальный анализ анкет
 - графологическая и психологическая экспертиза
 - целевое собеседование
 - √ тестирование
 - медосмотр
323. Адаптация для лиц со стажем работы бывает:
- первичная
 - профессиональной
 - √ вторичная
 - социально-психологическая
 - психофизиологическая

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

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

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

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

326. 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

327. В какой стране карусель обязательна для молодых сотрудников:

- √ Япония
- Франция
- Англия
- Германия
- США

328. какая из адаптаций является наиболее сложной для работника:

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

329. 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

330. 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

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

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

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

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

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

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

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

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

335. Организуется с целью освоения новых специальностей высвобождаемыми работниками:

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

336. Не относится к методам отбора кадров:

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

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

- динамичной
- центростремительной
- √ горизонтально
- статичной
- вертикальной

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

- горизонтальной
- центростремительной
- √ статичной

- динамичной
- вертикальной

339. карьера, связанная со сменой должностей называется:

- ✓ динамичной
- центристремительной
- горизонтальной
- вертикальной
- статичной

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

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

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

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

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

- горизонтальной
- центристремительной
- ✓ вертикальной
- статичной
- динамичной

343. Мера квалификации работника называется:

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

344. 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

345. Оценка однородности группы, исходя из заданных параметров:

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

346. к ситуационным факторам создания групп относят:

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

347. к ситуационным факторам создания групп относят:

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

348. В период становления группы происходит:

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

349. В период становления группы происходит:

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

350. к факторам сплоченности группы относятся:

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

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

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

352. к видам солидарного поведения не относят:

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

353. к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

354. к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

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

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

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

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

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

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

358. Относительная позиция человека внутри группы или обществ:

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

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

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

360. к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

- внешнее признание

361. k последствиям сплоченности группы относят:

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

362. k последствиям сплоченности группы относят:

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

363. k факторам сплоченности группы относится:

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

364. k последствиям сплоченности группы относят:

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

365. k последствиям сплоченности группы относят:

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

366. k последствиям сплоченности группы относят:

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

367. k последствиям сплоченности группы относят:

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

368. k факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:

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

369. к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

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

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

371. к общим характеристикам группы не относится:

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

372. к факторам сплоченности группы относится:

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

373. к факторам сплоченности группы относится:

- ✓ потребность во взаимодействии
- высокая производительность
- низкая производительность
- мотивация
- солидарное поведение

374. к факторам сплоченности группы относится:

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

375. к факторам сплоченности группы относится:

- низкая производительность
- ✓ общие цели
- солидарное поведение
- высокая производительность

- мотивация

376. k персональным факторам создания групп относят:

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

377. k ситуационным факторам создания групп относят:

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

378. k ситуационным факторам создания групп относят:

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

379. k персональным факторам создания групп относят:

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

380. k персональным факторам создания групп относят:

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

381. k персональным факторам создания групп относят:

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

382. Разновидности подчинения:

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

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

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

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

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

385. к факторам сплоченности группы относятся:

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

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

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

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

- √ лидерство
- власть
- харизма
- убеждение
- влияние

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

- √ влияние
- власть
- харизма
- убеждение
- лидерство

389. Недостаток власти, основанной на вознаграждении:

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

390. Недостаток применения власти, основанной на принуждении:

- √ низкая производительность труда, неудовлетворенность работой
- недостаточное использование потенциала человеческих ресурсов

- медленно формируется
- неопределенность
- ограниченность ресурсов

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

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

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

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

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

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

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

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

395. Возможность влиять на поведение других:

- ✓ власть
- влияние
- харизма
- убеждение
- лидерство

396. Влияние через страх это:

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

397. Влияние через разумную веру это:

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

- законная власть
- власть, основанная на принуждении

398. Влияние с помощью традиции это:

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

399. Влияние с помощью харизмы:

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

400. По количеству и уровню участников конфликты подразделяются на

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

401. Сколько этапов содержит конфликт?

- ✓ 5
- 3
- 4
- 2
- 6

402. По количеству причин конфликты подразделяются на:

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

403. По ранговым различиям конфликты подразделяются на:

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

404. По проявлению конфликты подразделяются на:

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

405. По содержанию конфликты подразделяются на:

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

406. По характеру причин конфликты подразделяются на:

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

407. к источникам межличностного конфликта не относится:

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

408. к методам государственного воздействия не относится:

- правовые
- √ распорядительные
- идеологические
- экономические
- административные

409. Методы государственного управления представляют собой:

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

410. Функции государственного управления это:

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

411. к функциям государственного управления не относится:

- организация
- √ учет
- прогнозирование
- регулирование
- координация

412. к особым свойствам государственного управления не относится:

- масштаб охватываемых управлением общественных явлений – государственное управление направлено на согласование интересов и действий всех граждан и социальных групп общества

- право государства на применение в процессе управления методов принуждения
- √ социальное управление, осуществляемое собственником с целью получения прибыли
- наличие специфического субъекта - органов государственной власти и их должностных лиц
- наличие у субъекта управления властных полномочий

413. Государственное управление это:

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

414. Под структурно-организационными принципами государственного управления понимается:

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

415. Под структурно-целевыми принципами государственного управления понимается:

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

416. Под инструментами государственного управления понимается:

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

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

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

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

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

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

- ✓ метод МАР
- метод «Канбан»
- метод MRP
- диспетчеризация
- метод «точно в срок»

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

- метод МАР
- диспетчеризация
- метод «Канбан»
- ✓ метод MRP
- метод «точно в срок»

421. Это планирование на срок до одного года:

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

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

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

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

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

424. какие типы норм не используются в практике планирования:

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

425. какие типы норм не используются в практике планирования:

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

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

- ✓ нормативный метод
- графический метод

- математический метод
- балансовый метод
- бюджетный метод

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

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

428. 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

429. Достоинства наступательной стратегии:

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

430. Недостатки наступательной стратегии:

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

431. конгломератная диверсификация предполагает:

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

432. к принципам планирования не относят:

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

433. Горизонтальная диверсификация предполагает:

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

434. Вертикальная диверсификация предполагает:

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

435. 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

436. SWOT анализ изучает:

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

437. PEST анализ изучает:

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

438. 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

439. Наступательно – оборонительная стратегия предполагает:

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

440. 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

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

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

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

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

443. Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

444. 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

445. Недостатком функциональной организационной структуры управления является:

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

446. Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

447. Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

448. Преимуществом функциональной структуры организации является:

- гибкость организации
- высокая самостоятельность структурных единиц
- ✓ стимулирует деловую и профессиональную специализацию

- концентрация усилий на решение одной задачи
- сочетание централизованного планирования и децентрализованной деятельности производственных подразделений

449. к иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- матричная
- многомерная
- проектная
- эдхократическая
- ✓ дивизиональная

450. к адаптивным организационным структурам относят:

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

451. Из скольких фаз состоит жизненный цикл организации:

- 3
- 1
- ✓ 5
- 4
- 6

452. 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

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

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

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

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

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

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

456. 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:

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

457. Структура организации представленная совокупностью рабочих мест это:

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

458. 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

459. Совокупность материальных элементов организации составляет ее:

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

460. Работы выполняются на одном стационарном объекте:

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

461. к внутренней среде организации относят:

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

462. к внутренней среде организации относят:

- состояние экономики
- потребители
- ✓ производство
- поставщики
- конкуренты

463. Сколько было крупных переворотов в технологиях?

- 10
- √ 3
- 2
- 5
- 4

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

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

465. к внешней среде прямого воздействия относят:

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

466. к внешней среде прямого воздействия относят:

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

467. к внешней среде косвенного воздействия относят:

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

468. к внешней среде прямого воздействия относят:

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

469. к внутренним переменным организации относят:

- конкуренты
- √ технология
- поставщики
- потребители
- состояние экономики

470. Цели организации классифицируют по источникам на:

- долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные
- стратегические и тактические
- √ заданные извне и ориентированные на удовлетворение потребностей участников организации

- необходимые, желательные и возможные
- простые и сложные

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

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

472. Цели организации разделяются по степени важности на:

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

473. С точки зрения приоритетности цели организации подразделяются на:

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

474. 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

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

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

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

- решения
- миссию
- √ задачи
- показатели
- вопросы

477. По направленности цели организации делятся на:

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

478. По форме выражения цели организации делятся на:

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

479. Цели организации классифицируются с точки зрения комплексности на:

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

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

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

481. В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

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

- √ выпускаемый продукт стандартен или однороден
- когда существуют лица с особыми запросами, выделяющиеся на фоне остальных, например, территориально
- покупатели привязаны к фирме и торговой марке
- если покупателей не удовлетворяет стандартная продукция
- покупатели мало привязаны к цене

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

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

484. В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

- если ценовая конкуренция является преобладающей
- выпускаемый продукт стандартен или однороден
- √ покупатели привязаны к торговой марке и фирме
- существует мало возможностей диверсификации
- спрос по цене эластичен

485. Стратегия дифференциации ориентирована:

- на получение дополнительной прибыли за счет экономии на постоянных затратах

- внедрение в сферу деятельности поставщиков или потребителей
- проникновение в смежные отрасли
- на обслуживание узкого сегмента потребителей с особыми запросами
- ✓ на производство уникальных видов товаров, что позволяет установить высокую цену

486. Стратегия лидерства в низких издержках ориентирована:

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

487. Стратегия фокусирования предполагает:

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

488. По содержанию цели организации делятся на:

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

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

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

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

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

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

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

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

- психологические
- ✓ организационно – правовые
- административные

- экономические
- социальные

493. Эти методы направлены на формирование благоприятного морально - психологического климата в коллективе:

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

494. Эти методы основаны на заинтересованности работников самостоятельном поиске оптимальных решений и ответственности за их результаты:

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

495. Эти методы основаны на материальной заинтересованности работников:

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

496. Главный недостаток этих методов управления состоит в том, что они ориентируют на достижение заданной результативности, а не на ее рост:

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

497. С помощью этих методов управления происходит расстановка персонала, определение его прав, обязанностей:

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

498. С помощью этих методов происходит формирование управленческих структур:

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

499. Эти методы направлены на раскрытие личных способностей каждого работника:

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

500. Эти методы управления направлены на совершенствовании потенциала работника, что в конечном итоге ведет к повышению эффективности труда:

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