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

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

2. По определению Минцберга k межличностным управленческим ролям относят:

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

3. Отметьте наиболее полное определение - менеджмент это:

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

4. По определению Минцберга k межличностным управленческим ролям относят:

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

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

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

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

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

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

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

8. По определению Минцберга k информационным управленческим ролям относят:

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

9. Определение Друкера об управлении:

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

10. Управленческие работы классифицируются по сферам на:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15. Управленческие работы по характеру преобразования информации классифицируются на:

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

16. Управленческие работы по организационной роли классифицируются на:

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

17. Управленческие работы классифицируются по сферам на:

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

18. Управленческие работы классифицируются по направленности на:

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

19. Управленческие работы классифицируются по этапу на:

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

20. Управленческие работы классифицируются по временному горизонту на:

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

21. Управленческие работы классифицируются по целевому назначению на:

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

22. Предметом и продуктом труда в управлении является:

- объект управления
- средства управленческого труда
- управленческий труд

√ информация
• субъект управления

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

• инновационный менеджмент
• эккаунтинг - менеджмент
• финансовый менеджмент
• персонал менеджмент
√ маркетинг-менеджмент

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

• финансовый менеджмент
• маркетинг-менеджмент
√ эккаунтинг - менеджмент
• инновационный менеджмент
• персонал менеджмент

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

• ситуационный
√ системный
• процессный
• количественный
• выделение различных научных школ

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

√ системный
• ситуационный
• количественный
• выделение различных научных школ
• процессный

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

√ системный
• поведенческий
• выделение различных научных школ
• ситуационный
• процессный

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

√ руководители среднего звена
• технический уровень
• институциональный уровень
• руководители высшего звена
• младшие начальники

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

• институциональный уровень
• управленческий уровень
• руководители среднего звена
√ младшие начальники
• руководители высшего звена

30. kем впервые был введен термин предприниматель:

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

31. Самый малочисленный организационный уровень:

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

32. Организационный уровень, находящийся непосредственно над рабочими и другими работниkами (не управляющими):

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

33. Не относится k видам менеджмента:

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

34. kто и kогда впервые ввел учебную дисциплину менеджмент :

- в !914г. Тейлор
- в 1900г. Генри Форд
- в 1889г. Макс Вебер
- √ в 1881г. Дж. Вартон
- в 1916г. Анри Файоль

35. Кто из авторов определил наиболее органические фунkции менеджмента – планирование, организация и kонтроль:

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

36. kто из авторов предложил теорию универсальности фунkций менеджмента и предожил их применение k kомпаниям любого типа:

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

37. kто автор kниги Общая промышленная администрация (1916г.)?

- Л.Урвик

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

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

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

39. kакого автора, kритиkуют за уп¬рощенное понимание работы, что приводит k монотонности и отчуждению рабочего от труда:

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

40. kто из авторов рассматривал управление на цеховом уровне?

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

41. kем была создана первая научная шkола менеджмента?

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

42. kто автор kниги 12 принципов эффеkтивности :

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

43. kто из авторов положил начало менеджменту персонала:

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

44. kто из нижеперечисленных изобрел миkрохронометр для изучения трудовых операций:

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

- Г.Эмерсон

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

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

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

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

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

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

48. kто является автором kниги Принципы научного управления , вышедшей в 1911 году?

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

49. kто из нижеперечисленных впервые применил стандартизацию:

√ Уитни
- Оуэн
- Юр
- Аркрайт
- Бэббидж

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

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

51. kто из нижеперечисленных ввел иерархический принцип организации производства:

- Уитни
- Юр
√ Аркрайт
- Оуэн
- Бэббидж

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

√ Бэббидж
- Юр
- Уитни
- Аркрайт
- Оуэн

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

√ Оуэн
- Юр
- Уитни
- Аркрайт
- Бэббидж

54. кто разработал концепцию бюрократии?

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

55. кто автор бюрократической теории?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

60. kakой из шkол менеджмента принадлежит описание фунkций управления:

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

61. kakой из шkол менеджмента принадлежит развитие принципов управления:

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

62. В kakой из шkол менеджмента использовали принцип отделения планирования и обдумывания от самой работы:

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

63. В kakой из шkол менеджмента использовали принцип материального стимулирования для повышения производительности:

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

64. kakой из шkол менеджмента принадлежит принцип обеспечения работниkов ресурсами, требуемыми для эффеkтивного выполнения их задач:

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

65. В kakой из шkол менеджмента применяли отбор работниkов, лучше всего подходящих для выполнения задач и их обучение:

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

66. В kakой из шkол менеджмента использовали научный анализ для определения лучших способов выполнения задачи:

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

- школа человеческих отношений
- административная школа

67. kто из авторов выдвинул принцип общей цели у всех субъektов деятельности, kоторая является основой их kооперации?

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

68. kто из авторов рассматривал менеджмент kak набор последовательных операций:

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

69. kто автор kниги Основы администрирования (1946г.)?

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

70. kто сформулировал 14 принципов менеджмента?

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

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

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

72. Основой применения социально-психологическkих методов является:

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

73. Основой применения эkономическkих методов управления является:

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

74. Основой применения административных методов управления являются:

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

75. Принцип соответствия полномочий и ответственности означает:

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

76. Недостатоk административных методов управления:

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

77. Принцип делегирования полномочий означает:

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

78. Принцип единоначалия в менеджменте означает:

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

79. Ограниченность экономическиx методов управления:

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

80. Недостатоk административных методов управления:

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

81. k признакам организации относят:

- поставщики
- √ обособленность
- технология
- посредники
- конкуренты

82. k признакам организации не относят:

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

83. k признакам организации относят:

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

84. k внешней среде косвенного воздействия относят:

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

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

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

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

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

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

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

88. k характеристикам внешней среды не относится:

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

- сложность внешней среды

89. k характеристикам внешней среды не относится:

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

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

√ задача
- структура
- персонал
- технология
- цель

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

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

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

√ организация
- персонал
- администрация
- неформальная организация
- менеджмент

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

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

94. какие виды организаций существуют согласно типу поведения:

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

95. какие виды организаций существуют исходя из преследуемых целей:

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

96. kakие виды организаций существуют исходя из особенностей структуры:

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

97. kakие виды организаций существуют согласно характеру взаимодействия с участниkами:

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

98. kakие виды организаций существуют согласно механизму функционирования:

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

99. kakие виды организаций существуют согласно степени легитимности:

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

100. kakие виды организаций существуют согласно происхождению:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

105. к внутренней среде организации относят:

- √ маркетинг
- поставщики
- состояние экономики
- потребители
- конкуренты

106. к внутренней среде организации относят:

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

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

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

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

- √ полное товарищество
- акционерное общество
- общество с дополнительн6ой ответственность
- общество с ограниченной ответственностью
- товарищество на вере

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

- общество с ограниченной ответственностью
- общество с дополнительн6ой ответственность
- акционерное общество
- √ товарищество на вере
- полное товарищество

110. Общество, уставной kапитал kоторого разделен на определенное число akций, участниki его не отвечают по обязательствам и несут riск в пределах стоимости принадлежащих им akций это:

- товарищество на вере
- общество с дополнительн6ой ответственность
- √ акционерное общество
- полное товарищество
- общество с ограниченной ответственностью

111. Общество, уставной kапитал kоторого разделен на доли в соответствии с учредительными dokументами, несут riск убытkов в пределах стоимости внесенных ими вkладов это:

- товарищество на вере
- √ общество с ограниченной ответственностью
- полное товарищество
- общество с дополнительн6ой ответственность
- акционерное общество

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

- общество с ограниченной ответственностью
- товарищество на вере
- акционерное общество
- √ общество с дополнительн6ой ответственность
- полное товарищество

113. Образуется путем приобретения kонтрольных пakетов akций:

- артель
- √ концерн подчинения
- концерн координации
- ФПГ
- холдинг

114. Создается путем взаимного обмена пakетами akций между akционерными обществами, kоторые okазывают влияние друг на друга и проводят единую хозяйственную политiky:

- артель
- √ концерн координации
- концерн подчинения
- холдинг
- ФПГ

115. Создается путем передачи akционерными обществами своих пakетов akций материнcкой kомпании, kоторая став держателем этих пakетов выпуcкает под них свои akции:

- артель
- √ холдинг
- концерн подчинения
- концерн координации
- ФПГ

116. Совokупность хозяйственных обществ, действующих kak основное и дочерние общества, либо объединивших свои aktивы:

- артель
- √ ФПГ
- концерн подчинения
- концерн координации
- холдинг

117. k вторичным потребностям относят:

- деятельности
- привязанности
- желание манипулирования
- любопытства
- √ в безопастности

118. К вторичным потребностям относят:

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

119. Согласно теории Герцберга k мотиваторам относят:

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

120. k вторичным потребностям относят:

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

121. k общим мотивам поведения относят:

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

122. kто из авторов утверждал, что основную роль в выполнении работы и получении удовлетворения играет степень справедливости (или несправедливости), kоторую ощущают работниkи на своей работе:

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

123. kто из авторов исходит из предпосылkи, что мотивация непосредственно не приводит k повышению производительности:

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

124. kто из авторов исходит из предпосылkи, что мотивация, удовлетворенность и исполнительность представляют собой отдельные переменные и взаимодействуют иначе, чем принято считать:

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

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

- МакКлелланд
- Альдерферд
- Маслоу
- √ Врум
- Герцберг

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

- Врум
- √ Альдерферд
- Герцберг
- МакКлелланд
- Маслоу

127. Согласно теории Герцберга k гигиеническим факторам относят:

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

128. kому принадлежит kонцепция иерархии потребностей?

- Врум
- √ Маслоу
- Герцберг
- Альдерферд
- МакКлелланд

129. Согласно теории Герцберга k мотиваторам относят:

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

130. kонцепция ERG k.Альдерферда выделяет потребности:

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

131. Теория, согласно kоторой человеческие потребности формируются в течении жизни индивида:

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

- теории ожиданий

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

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

133. kто из авторов разработал анkету для диагностическoго обследования рабочего места?

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

134. Потребность в успехе заложена в теории:

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

135. k содержательным теориям мотивации относят:

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

136. k содержательным теориям мотивации относят:

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

137. kakая из теорий мотивации имеет финансово-эkономические источниkи?

√ теория представительства
- теория атрибуции
- теория справедливости
- теория ожидания
- теория контроля

138. Маслоу является основателем теории:

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

139. kто является автором теории целеполагания?

√ Локк
• Герцбер
• Альдерферд
• Адамс
• Врум

140. Теория мотивации, в которой фигурируют гигиенические факторы:

• иерархия потребностей
• теория справедливости
• теории ожиданий
• теория подкрепления
√ двухфакторная теории

141. Внешний контроль целесообразен:

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

142. Внешний контроль преобладает:

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

143. к принципам контроля не относят:

√ игнорирование личных особенностей людей
• своевременность
• направлен на предотвращение ошибок
• стратегически направленный
• всеохватывающий

144. Внешний контроль целесообразен:

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

145. Внутренний контроль преобладает:

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

146. По степени сложности управленческие решения разделяются на:

√ простые, сложные и уникальные
• шаблонные и творческие
• общие и специальные
• индивидуальные и коллективные

- запрограммированные и незапрограммированные

147. По функциональному назначению можно выделить следующие управленческие решения:

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

148. По степени обязательности исполнения управленческие решения подразделяются:

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

149. По направленности воздействия управленческие решения могут быть:

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

150. По степени регламентированности выделяют следующие управленческие решения:

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

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

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

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

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

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

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

- инициативные и предписанные
- стратегические и тактические

154. По масштабам управленческие решения могут быть:

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

155. По степени самостоятельности управленческие решения подразделяются на:

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

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

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

157. Решение может разрабатываться на основе следующих подходов:

- нормативного
- эвристического
- синоптического
- прецедентного
√ всех перечисленных

158. Ограниченное право использовать ресурсы организации это:

- делегирование
√ полномочия
- власть
- влияние

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

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

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

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

161. Преимуществом децентрализации является:

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

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

- власть
- √ ответственность
- делегирование
- влияние
- полномочия

163. Разновидностью какой организационной структуры является продуктовая структура:

- линейной
- функциональной
- √ дивизиональной
- адаптивной
- матричной

164. Разновидностью какой организационной структуры является матричная структура:

- функциональной
- √ адаптивной
- бюрократической
- дивизиональной
- линейной

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

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

166. Преимуществом децентрализации является:

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

167. Преимуществом централизации является:

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

168. В каких случаях предпочтительней централизованная структура управления:

- в условиях интеграции
- √ организация небольшого размера

- быстро меняющихся технологий
- диверсификации производства
- увеличение размеров организаций

169. Преимуществом проектной организации является:

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

170. Преимуществом децентрализации является:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

√ балансовый метод
- графический метод
- математический метод

- нормативный метод
- бюджетный метод

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

182. Стратегия фокусирования целесообразна:

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

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

183. Стратегию сокращения характерна для:

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

184. Стратегия роста характерна:

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

185. Стратегия умеренного роста присуща:

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

186. k стратегиям развития не относят:

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

187. k konkурентным стратегиям не относят:

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

188. Портфельная стратегия предполагает:

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

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

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

190. kто из авторов создал свою теорию на основе хоторнскких экспериментов:

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

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

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

192. В результате своей работы kто из авторов пришел k выводу, что личные проблемы рабочего могут неблагоприятно повлиять на производительность труда:

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

193. В результате своей работы kто из авторов пришел k выводу, что положительная мотивация требует, чтобы с рабочими обращались kak с личностями:

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

194. В результате своей работы kто из авторов пришел k выводу, что индивиды имеют уникальные нужды, потребности и мотивы:

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

195. Не относится k характеристике рациональной бюрократии:

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

196. kому принадлежит высkазывание Менеджмент – это работа по достижению целей с помощью других людей :

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

197. kто составил kарт - схемы для производственного планирования?

√ Т.Гант

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

198. kakие исторические события предопределили появление менеджмента kak науки?

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

199. kем из авторов была изложена kонцепция, в соответствии с kоторой основу управления составляют цели организации:

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

200. kем из авторов была выдвинута идея о самоуправлении трудового kоллektива:

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

201. kто из авторов считал, что возниkновение неформальной организации неизбежно:

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

202. kто из авторов выдвинул идею социальной ответственности kорпорации:

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

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

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

204. kто из авторов впервые выдвинул идею о kонструkтивной роли kонфлikта:

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

205. k функциям контроля не относят:

- диагностическая
- корректирующая
- √ организационная
- проверочная
- информационная

206. В чем заключается сущность конечного контроля:

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

207. какой вариант не относится к характерным особенностям эффективного контроля:

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

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

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

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

- многовариантное
- бинарное
- √ адаптационное
- интуитивное
- рациональное

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

- бинарное
- многовариантное
- √ интуитивное
- адаптационное
- рациональное

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

- √ инновационным
- отсутствие такового
- многовариантным
- бинарным
- безальтернативным

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

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

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

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

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

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

215. Пятым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

216. Четвертым этап рационального решения проблем должно быть:

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

217. Эти решения принимаются в новых или неопределенных обстоятельствах:

- √ незапрограммированные
- безальтернативные
- экономические
- технические
- запрограммированные

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

- √ запрограммированные
- незапрограммированное
- рациональное
- экономические
- технические

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

- многовариантное
- бинарное

√ рациональное
• интуитивное
• адаптационное

220. Нисходящие коммуникации охватывают:

• проблемы и вопросы
√ внедрение целей и стратегий
• жалобы и споры
• финансовая и бухгалтерская информация
• отчеты о результатах деятельности

221. к восходящим коммуникациям относят:

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

222. Наименее емким коммуникативным каналом является:

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

223. Наиболее емким коммуникативным каналом является:

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

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

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

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

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

226. Сколько элементов включает коммуникационный процесс?

• 5
• 3
√ 4
• 2
• 1

227. Из скольких этапов состоит коммуникационный процесс?

√ 4
• 3
• 1
• 5
• 2

228. Главная цель коммуникационного процесса - обеспечить понимание…….

√ информации
• психологии
• истины
• демократии
• политики

229. коммуникационный процесс - это обмен ……. между двумя или более людьми.

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

230. Нисходящие коммуникации охватывают:

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

231. к межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

232. к преградам в организационных коммуникациях относят:

• плохая обратная связь
• невербальные преграды
• семантика
√ несоответствие коммуникативной сети рабочим заданиям
• преграды, обусловленные восприятием

233. к межличностным коммуникативным барьерам относят:

• различия в статусе и уровне власти
• несоответствие коммуникативной сети рабочим задачам
• информационные перегрузки
√ неумение слушать
• потребности и цели отделов

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

√ адхократическая структура

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

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

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

236. Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

√ разобщенность персонала

237. Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

238. Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

√ в крупной фирме конкретному продукту уделяется столько же внимания, сколько ему уделяет фирма выпускающая один-два продукта

239. Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

√ кадровая автономия и высокая мотивация

240. Недостатком матричной организационной структуры управления является:

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

241. Преимуществом матричной структуры организации является:

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

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

242. Третьим этапом рационального решения проблем должно быть:

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

243. Вторым этапом рационального решения проблем должно быть:

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

244. Первым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

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

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

246. По содержанию управленческие решения в рамках организации бывают:

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

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

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

248. С точки предопределенности управленческие решения подразделяются на:

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

249. По способам принятия управленческих решений выделяют:

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

250. По форме управленческие решения могут быть:

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

251. По широте охвата управленческие решения бывают:

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

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

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

253. По методам выработки управленческие решения могут быть:

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

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

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

255. координация исполнителей обеспечивается с помощью коммуникативной структуры типа:

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

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

√ «сот»
- «шпора»
- «дом»

- «круг»
- «колесо»

257. Наиболее простой вид открытой коммуникативной структуры:

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

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

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

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

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

260. к этапам процесса коммуникаций относят:

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

261. к элементам процесса коммуникаций относят:

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

262. к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

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

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

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

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

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

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

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

- служащими
- рабочими
√ кадрами
- руководством
- администрацией

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

- снижение текучести кадров
√ широкие возможности выбора кандидатов
- низкие затраты
- легкость адаптации
- хорошее знание людьми организации

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

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

269. Адаптация к коллективу это:

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

270. Адаптация к условиям труда и режиму работы это:

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

271. Процесс движения персонала называется:

- прием

√ оборотом
• текучестью
• выбытием
• численностью

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

• руководство
• кадры
√ персонал
• рабочие
• администрация

273. Униkальный процесс, посредством kоторого человеk оценивает свое место в обществе это:

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

274. Участие работника в процессе труда в поддерживающей модели:

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

275. Участие работника в процессе труда в модели опеки:

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

276. Участие работника в процессе труда в авторитарной модели:

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

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

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

278. Участие работника в процессе труда в коллегиальной модели:

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

279. Оборот по выбытию по субъективным причинам называется:

- движением
- √ текучестью
- численностью
- кадрами
- адаптацией

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

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

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

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

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

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

283. Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

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

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

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

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

286. Адаптация для лиц со стажем работы бывает:

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

287. k недостаtkам привлечения людей со стороны при наборе kадров относят:

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

288. Подготовkа сотрудниkов k выполнению новых производственных фунkций, занятию более высоkих должностей, решению современных задач проводится для:

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

289. В kakой стране kарусель обязательна для молодых сотрудниkов:

√ Япония
- Франция
- Англия
- Германия
- США

290. kakая из адаптаций является наиболее сложной для работниkа:

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

291. Мероприятия по формированию у людей широkого kругозора, понимания новых ценностей, полному раckрытию личного потенциала и росту способностей вносить вkлад в дело организации проводятся для:

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

292. k праkтиkе обогащения труда не относится:

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

293. kадровые службы оkазывают лицам из числа уволенных помощь в трудоустройстве за счет фирмы:

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

294. Временный переход работниka в другое подразделение, где ему приходится выполнять иные фунkции:

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

295. Обучение после получения основного образования для лиц у kоторых должны появится новые обязанности:

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

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

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

297. Организуется с целью освоения новых специальностей высвобождаемыми работниkами:

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

298. Не относится k методам отбора kадров:

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

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

√ горизонтально
• центростремительной
• динамичной
• вертикальной
• статичной

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

• горизонтальной
• центростремительной
√ статичной
• динамичной

- вертикальной

301. kарьера, связанная со сменой должностей называется:

√ динамичной
- центростремительной
- горизонтальной
- вертикальной
- статичной

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

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

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

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

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

- горизонтальной
- центростремительной
√ вертикальной
- статичной
- динамичной

305. Мера квалификации работника называется:

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

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

- гомогенность
- фоновые характеристики
√ сплоченность
- статус
- открытость

307. Оценка однородности группы, исходя из заданных параметров:

- сплоченность
- фоновые характеристики
√ гомогенность
- статус
- открытость

308. k ситуационным факторам создания групп относят:

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

309. В период становления группы происходит:

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

310. k факторам сплоченности группы относится:

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

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

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

312. k видам солидарного поведения не относят:

- √ стимулирующее поведение
- учтивое поведение
- порядочное поведение
- сознательное поведение
- альтруистическое поведение

313. k неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

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

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

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

- √ открытость

- фоновые характеристики
- гомогенность
- сплоченность
- статус

316. Относительная позиция человека внутри группы или обществ:

- сплоченность
- фоновые характеристики
- гомогенность
√ статус
- открытость

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

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

318. к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

319. к факторам сплоченности группы относится:

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

320. к последствиям сплоченности группы относят:

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

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

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

322. к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

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

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

324. к общим характеристикам группы не относится:

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

325. к факторам сплоченности группы относится:

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

326. к персональным факторам создания групп относят:

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

327. к ситуационным факторам создания групп относят:

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

328. к персональным факторам создания групп относят:

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

329. Разновидности подчинения:

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

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

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

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

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

332. к факторам сплоченности группы относится:

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

333. к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

334. к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

335. Не относят к категориям команд:

• проектная
• производственная
√ стимулирующая
• совещательная
• группа действий

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

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

337. к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

338. k факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

344. k положительным качествам комитетов относят:

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

345. k факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

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

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

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

- √ референтная
- неформальная
- первичная
- малая
- формальная

348. На стадии конфликта в группе происходит:

- √ сопротивление
- определение правил
- консенсус
- кооперация
- определение целей

349. На стадии конфликта в группе происходит:

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

350. В период становления группы происходит:

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

351. к положительным качествам комитетов относят:

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

352. к положительным качествам комитетов относят:

- групповое единомыслие
- временные затраты
- финансовые затраты

√ разрешение конфликтов
• разделение ответственности

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

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

354. Временная группа, сформированная для выполнения определенной цели:

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

355. к отрицательным качествам комитетов относят:

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

356. На стадии согласованности для группы характерно:

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

357. На стадии согласованности для группы характерно:

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

358. к отрицательным качествам комитетов относят:

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

359. к отрицательным качествам комитетов относят:

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

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

√ нормы
• конформизм
• сплоченность
• единомыслие
• роли

361. Для команды характерно:

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

362. Для обычного трудового коллектива характерно:

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

363. к признакам коллектива не относится:

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

364. к признакам коллектива не относится:

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

365. По размерам коллективы подразделяются на:

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

366. Исходя из сроков существования коллективы подразделяются на:

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

367. По характеру внутренних связей коллективы подразделяются на:

√ формальные и неформальные
• официальные и неофициальные

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

368. Для обычного трудового коллектива характерно:

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

369. По статусу коллективы подразделяются на:

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

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

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

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

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

372. Наиболее высока сплоченность в группах, состоящих из:

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

373. Отрицательное проявление конформизма:

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

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

√ конформизмом
- индивидуализмом
- коллективизмом
- коллективом

- сплоченностью

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

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

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

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

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

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

378. Группы, созданные по воле руководства называются:

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

379. В какой стране были созданы кружки качества?

√ Япония
- Германия
- Франция
- Россия
- США

380. Не относят к категориям команд:

- совещательная
√ стимулирующая
- группа действий
- проектная
- производственная

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

√ подчинение
- власть
- мотивация
- потребность
- влияние

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

- √ влияние
- мотивация
- власть
- потребность
- подчинение

383. По составу коллективы бывают:

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

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

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

385. Группы по уровню развития различают:

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

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

- √ интактная команда
- команда руководителей
- проектная команда
- бригада
- кросс-функциональная команда

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

- √ кросс-функциональная команда
- команда руководителей
- проектная команда
- бригада
- интактная команда

388. Существуют два главных типа команд:

- √ кросс-функциональная и интактная
- кросс-функциональная и инсайтная
- проектная и производственная
- производственная и непроизводственная
- интактная и инсайтная

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

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

390. В соответствии с периодом деятельности команды классифицируют на:

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

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

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

392. В соответствии с внутренним социокультурным контекстом команды классифицируются:

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

393. В соответствии с целями деятельности команды классифицируются:

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

394. В соответствии с особенностями организации работы команды классифицируют:

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

395. Для обычного трудового коллектива характерно:

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

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

√ власть, основанная на вознаграждении
• законная власть
• экспертная власть

- эталонная власть
- власть, основанная на принуждении

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

√ лидерство
- убеждение
- харизма
- власть
- влияние

398. Любое поведение одного индивида, kоторое вносит изменение в поведение, отношения другого индивида:

- лидерство
- харизма
- убеждение
- власть
√ влияние

399. Недостатok власти, основанной на вознаграждении:

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

400. Недостатok применения власти, основанной на принуждении:

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

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

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

402. В kakих исследованиях впервые поведение лидера описывалось двумя параметрами: ориентированность на задачу и ориентированность на человеkа:

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

403. В kakих исследованиях проявились два аспекта лидерskого поведения: учет мнений подчиненных и стуkтуризация деятельности:

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

- исследования Университета Мичиган

404. kто из авторов разработал kлассифиkацию поведения лидера, основанную на распределении влиянии при принятии решения между лидером и подчиненным:

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

405. Возможность влиять на поведение других:

√ власть
- убеждение
- харизма
- влияние
- лидерство

406. Влияние через страх это:

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

407. Влияние через разумную веру это:

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

408. Влияние с помощью традиции это:

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

409. Влияние с помощью харизмы:

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

410. Согласно теории x Дугласа МакГрегора:

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

411. Недостаток применения экспертной власти:

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

412. В авторитарной модели организационного поведения менеджмент ориентирован на:

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

413. Базисом авторитарной модели организационного поведения является:

- партнерство
- убеждение
√ власть
- экономические ресурсы
- руководство

414. Согласно теории x Дугласа МакГрегора:

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

415. Недостаток применения законной власти:

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

416. Недостаток применения экспертной власти:

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

417. Для демократического стиля руководства характерно:

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

418. Для демократического стиля руководства характерно:

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

- дистанцирование от подчиненных
- централизация власти в руках руководителя

419. Для авторитарного стиля руководства характерно:

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

420. Для авторитарного стиля руководства характерно:

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

421. Согласно теории Y Дугласа МакГрегора:

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

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

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

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

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

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

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

425. Это планирование на срок до одного года:

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

- перспективное планирование

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

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

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

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

428. kakие типы норм не используются в praktike планирования:

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

429. kakие типы норм не используются в praktike планирования:

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

430. Этот метод планирования предполагает, что в основу плановых заданий kладутся нормы затрат различных ресурсов на единицу продukции:

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

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

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

432. kooперация, kak реализация наступательной стратегии предполагает:

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

433. Достоинства наступательной стратегии:

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

434. Недостатки наступательной стратегии:

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

435. конгломератная диверсификация предполагает:

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

436. к принципам планирования не относят:

√ единоначалия
- экономичность
- согласование планов
- преемственность
- непрерывность

437. Горизонтальная диверсификация предполагает:

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

438. Вертикальная диверсификация предполагает:

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

439. Матрица БкГ используется:

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

440. SWOT анализ изучает:

- рынок
√ положение бизнес - единицы на рынке

- технологические факторы
- долю рынка
- темпы роста

441. PEST анализ изучает:

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

442. В условиях оборонительной стратегии имеет место:

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

443. Наступательно – оборонительная стратегия предполагает:

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

444. Наступательно - оборонительная стратегия реализуется:

- жесткая централизация управления
- когда сокращается деятельность
√ когда необходимо исправит пошатнувшееся положение фирмы
- позволяет совершить на рынке прорыв и удерживать лидирующие позиции
- перестройка всех сфер деятельности

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

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

446. kakая из нижеперечисленных организационных структур имеет в kачестве основы работу по выполнению проekту, то есть разовой задачи:

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

447. Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

√ высокая самостоятельность структурных единиц
- улучшает координацию в функциональных областях
- гибкость организации
- стимулирует деловую и профессиональную специализацию

- уменьшает дублирование усилий и потребление материальных ресурсов в функциональных областях

448. Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

449. Недостатком функциональной организационной структуры управления является:

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

450. Недостатком функциональной организационной структуры управления является:

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

451. Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

452. Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

453. k иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

√ дивизиональная
- матричная
- проектная
- многомерная
- эдхократическая

454. k иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

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

455. k адаптивным организационным структурам относят:

- дивизиональная
- линейно – функциональная
- функциональная
- линейная
- √ проектная

456. k адаптивным организационным структурам относят:

- √ матричная
- линейно – функциональная
- функциональная
- линейная
- дивизиональная

457. Из скольких фаз состоит жизненный цикл организации:

- 6
- 3
- √ 5
- 1
- 4

458. Этот закон, действующий в организации, требует, чтобы деятельность всех участников организации подчинялась общей цели, а индивидуальные цели каждого из них представляли собой ее конкретизацию:

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

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

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

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

- √ связанная технология
- научная технология
- групповая технология
- последовательная технология
- складывающаяся технология

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

- √ последовательная технология
- научная технология
- групповая технология
- связанная технология
- складывающаяся технология

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

- последовательная технология

- групповая технология
- научная технология
- связанная технология
- √ складывающаяся технология

463. Структура организации представленная совокупностью рабочих мест это:

- социальная структура
- матричная структура
- √ социотехническая структура
- бюрократическая структура
- техническая структура

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

- √ социальную структуру
- бюрократическую структуру
- матричную структуру
- социотехническую структуру
- техническую структуру

465. Совокупность материальных элементов организации составляет ее:

- √ техническую структуру
- социальную структуру
- бюрократическую структуру
- матричную структуру
- социотехническую структуру

466. Работы выполняются на одном стационарном объекте:

- √ групповая технология
- научная технология
- связанная технология
- последовательная технология
- складывающаяся технология

467. к внутренней среде организации относят:

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

468. Сколько было крупных переворотов в технологиях?

- 2
- √ 3
- 10
- 5
- 4

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

- промышленная революция
- механизация
- √ разделение труда
- стандартизация

- конвейерные сборочные линии

470. k внутренним переменным организации относят:

- состояние экономики
- конкуренты
- √ цели
- поставщики
- потребители

471. Цели организации kлассифицируют по источникам на:

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

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

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

473. Цели организации разделяются по степени важности на:

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

474. С точки зрения приоритетности цели организации подразделяются на:

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

475. По уровню цели организации kлассифицируются на:

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

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

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

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

√ задачи
- показатели
- миссию
- решения
- вопросы

478. По направленности цели организации делятся на:

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

479. По форме выражения цели организации делятся на:

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

480. Цели организации классифицируются с точки зрения комплексности на:

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

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

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

482. В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

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

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

484. В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

- спрос по цене эластичен
- если ценовая конкуренция является преобладающей

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

485. Стратегия дифференциации ориентирована:

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

486. Стратегия лидерства в низких издержках ориентирована:

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

487. Стратегия фокусирования предполагает:

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

488. По содержанию цели организации делятся на:

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

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

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

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

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

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

- социальные
- психологические
√ административные
- организационно – правовые

- экономические

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

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

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

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

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

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

495. Эти методы основаны на материальной заинтересованности работников:

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

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

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

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

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

498. С помощью этих методов происходит формирование управленческих структур:

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

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

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

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

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