

1. Управленческие работы по содержанию классифицируются на:
 - на решение внутренних или внешних проблем
 - целеполагание, анализ ситуации, определение проблемы, поиск решения
 - ✓ коммуникационные, распорядительные, контрольно-оценочные, аналитико-конструктивные, информационно-технические
 - стереотипные, выполняемые по алгоритму, творческие
 - дифференцирующие и интегрирующие

2. Организационный уровень, находящийся непосредственно над рабочими и другими работниками (не управляющими):
 - руководители среднего звена
 - институциональный уровень
 - управленческий уровень
 - руководители высшего звена
 - ✓ технический уровень

3. Организационный уровень, находящийся непосредственно над рабочими и другими работниками (не управляющими):
 - ✓ руководители низового звена
 - управленческий уровень
 - руководители высшего звена
 - институциональный уровень
 - руководители среднего звена

4. Какой из подходов к менеджменту состоит в том, чтобы увязывать приемы управления и решения с конкретной ситуацией:
 - процессный
 - выделение различных научных школ
 - количественный
 - системный
 - ✓ ситуационный

5. Какой из подходов к менеджменту рассматривает управление с точки зрения подсистем, которые могут быть закрытыми и открытыми:
 - ✓ системный
 - количественный
 - выделение различных научных школ
 - ситуационный
 - процессный

6. Какой из подходов к менеджменту рассматривает управление как набор взаимосвязанных действий и функций:
 - ситуационный
 - ✓ процессный
 - системный
 - выделение различных научных школ
 - количественный

7. Управленческие работы по характеру преобразования информации классифицируются на:
 - на решение внутренних или внешних проблем
 - ✓ стереотипные, выполняемые по алгоритму, творческие
 - дифференцирующие и интегрирующие
 - коммуникационные, распорядительные, контрольно-оценочные, аналитико-конструктивные, информационно-технические
 - целеполагание, анализ ситуации, определение проблемы, поиск решения

8. Управленческие работы по организационной роли классифицируются на:

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

9. Управленческие работы классифицируются по сферам на:

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

10. Управленческие работы классифицируются по направленности на:

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

11. Управленческие работы классифицируются по этапу на:

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

12. Управленческие работы классифицируются по временному горизонту на:

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

13. Управленческие работы классифицируются по целевому назначению на:

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

14. Предметом и продуктом труда в управлении является:

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

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

- √ управленческий труд
- субъект управления

- объект управления
- средства управленческого труда
- информация

16. Определение Друкера об управлении:

- √ это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу
- обеспечение целостности и нормального функционирования системы
- 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
- процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того чтобы сформулировать и достичь целей организации

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

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

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

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

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

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

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

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

21. По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

22. По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

- √ распространитель информации
- лидер
- предприниматель

- устраняющий нарушения
- главный руководитель

23. По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

24. По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

25. По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

26. По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

27. Отметьте наиболее полное определение - менеджмент это:

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

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

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

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

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

30. Не относится к видам менеджмента:
- ✓ эффективный менеджмент
 - финансовый менеджмент
 - персонал менеджмент
 - маркетинг-менеджмент
 - инновационный менеджмент
31. Не относится к видам менеджмента:
- инновационный менеджмент
 - ✓ рациональный менеджмент
 - финансовый менеджмент
 - персонал менеджмент
 - маркетинг-менеджмент
32. Не относится к видам менеджмента:
- персонал менеджмент
 - ✓ оптимизационный менеджмент
 - инновационный менеджмент
 - маркетинг-менеджмент
 - финансовый менеджмент
33. Кто и когда впервые ввел учебную дисциплину менеджмент :
- в 1900г. Генри Форд
 - в 1916г. Анри Файоль
 - в 1914г. Тейлор
 - ✓ в 1881г. Дж. Вартон
 - в 1889г. Макс Вебер
34. Какой из подходов к менеджменту предполагает особый способ мышления по отношению к организации и управлению:
- ситуационный
 - ✓ системный
 - процессный
 - количественный
 - выделение различных научных школ
35. Какой из подходов к менеджменту имеет технико-математическое происхождение:
- процессный
 - ✓ системный
 - выделение различных научных школ
 - поведенческий
 - ситуационный
36. Кем впервые был введен термин предприниматель:
- Рокфеллер
 - Адам Смитт
 - ✓ Ришар Кантиллон
 - Анри Файоль
 - Генри Форд
37. Руководители какого уровня являются буфером между руководителями высшего и низового звеньев:
- младшие начальники
 - технический уровень

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

38. Самый малочисленный организационный уровень:

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

39. Самый малочисленный организационный уровень:

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

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

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

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

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

42. Кому принадлежит высказывание Менеджмент – это работа по достижению целей с помощью других людей :

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

43. Кто составил карт - схемы для производственного планирования?

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

44. Какие исторические события предопределили появление менеджмента как науки?

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

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

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

46. Кем из авторов была выдвинута идея о самоуправлении трудового коллектива:

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

47. Кто из авторов считал, что возникновение неформальной организации неизбежно:

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

48. Кто из авторов выдвинул идею социальной ответственности корпорации:

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

49. Кто из авторов впервые выдвинул идею о ситуационном лидерстве:

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

50. Кто из авторов впервые выдвинул идею о конструктивной роли конфликта:

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

51. Кто из авторов впервые выдвинул идею об участии рабочих в управлении:

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

52. Кто из авторов создал свою теорию на основе Хоторнских экспериментов:

- ✓ Э.Мейо

- М.Вебер
- А.Файоль
- Л.Урвик
- Ф.Тейлор

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

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

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

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

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

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

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

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

57. Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

58. Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

59. Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

- дух формальной обезличенности
- четкое разделение труда
- иерархичность уровней управления

- формальные правила и стандарты
- ✓ корпоративный дух

60. Кто разработал концепцию бюрократии?

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

61. Кто автор бюрократической теории?

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

62. Кто автор работы Теория общества и экономическая организация (1920г.)?

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

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

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

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

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

65. Какой из школ менеджмента принадлежит систематизированный подход к управлению всей организации:

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

66. Какой из школ менеджмента принадлежит описание функций управления:

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

67. В какой из школ менеджмента использовали принцип отделения планирования и обдумывания от самой работы:
- √ школа научного управления
 - школа человеческих отношений
 - количественный подход к управлению
 - школа поведенческих наук
 - административная школа
68. В какой из школ менеджмента использовали принцип материального стимулирования для повышения производительности:
- √ школа научного управления
 - школа человеческих отношений
 - количественный подход к управлению
 - школа поведенческих наук
 - административная школа
69. Какой из школ менеджмента принадлежит принцип обеспечения работников ресурсами, требуемыми для эффективного выполнения их задач:
- √ школа научного управления
 - школа человеческих отношений
 - количественный подход к управлению
 - школа поведенческих наук
 - административная школа
70. В какой из школ менеджмента применяли отбор работников, лучше всего подходящих для выполнения задач и их обучение:
- √ школа научного управления
 - школа человеческих отношений
 - количественный подход к управлению
 - школа поведенческих наук
 - административная школа
71. В какой из школ менеджмента использовали научный анализ для определения лучших способов выполнения задачи:
- √ школа научного управления
 - школа человеческих отношений
 - количественный подход к управлению
 - школа поведенческих наук
 - административная школа
72. Кто из авторов выдвинул принцип общей цели у всех субъектов деятельности, которая является основой их кооперации?
- √ Л.Урвик
 - Э.Мейо
 - М.Вебер
 - А.Файоль
 - Ф.Тейлор
73. Кто автор книги Основы администрирования (1946г.)?
- √ Л.Урвик
 - Э.Мейо
 - М.Вебер
 - А.Файоль
 - Ф.Тейлор
74. Кто сформулировал 14 принципов менеджмента?
- Ф.Тейлор

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

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

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

76. Кто из авторов впервые стал рассматривать организацию и процесс управления в целом?

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

77. Кто автор книги *Общая промышленная администрация* (1916г.)?

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

78. Кем из авторов игнорировалось реальное единство внутренних организационных процессов, необходимость целостного управления ими:

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

79. Какого автора, критикуют за упрощенное понимание работы, что приводит к монотонности и отчуждению рабочего от труда:

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

80. Кто из авторов рассматривал управление на цеховом уровне?

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

81. Кем была создана первая научная школа менеджмента?

- √ Ф.Тейлор
- Э.Мейо
- М.Вебер

- Л.Урвик
- А.Файоль

82. Кто автор книги 12 принципов эффективности :

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

83. Кто из авторов положил начало менеджменту персонала:

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

84. Кто из нижеперечисленных изобрел микрохронометр для изучения трудовых операций

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

85. Кто из авторов выдвинул идею о социальной ответственности бизнеса и менеджмента:

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

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

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

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

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

88. Кто является автором книги Принципы научного управления , вышедшей в 1911 году?

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

89. Кто из нижеперечисленных впервые применил стандартизацию:

- √ Уитни
- Юр
- Аркрайт
- Бэббидж
- Оуэн

90. Кто из нижеперечисленных ввел иерархический принцип организации производства:

- Юр
- √ Аркрайт
- Оуэн
- Бэббидж
- Уитни

91. Кто из нижеперечисленных первым сформулировал концепцию разделения физического и умственного труда:

- √ Бэббидж
- Аркрайт
- Уитни
- Юр
- Оуэн

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

- Уитни
- Юр
- √ Оуэн
- Бэббидж
- Аркрайт

93. Недостаток административных методов управления:

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

94. Основой применения социально-психологических методов является:

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

95. Основой применения экономических методов управления является:

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

96. Основой применения административных методов управления являются:

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

97. Принцип соответствия полномочий и ответственности означает:

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

98. Принцип делегирования полномочий означает:

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

99. Принцип единоначалия в менеджменте означает:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

104. Эти методы основаны на материальной заинтересованности работников:

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

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

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

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

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

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

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

108. 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

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

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

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

- административные

- √ организационно – правовые
- психологические
- социальные
- экономические

111. С помощью этих методов происходит формирование управленческих структур:

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

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

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

113. Ограниченность экономических методов управления:

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

114. К признакам организации относят:

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

115. К признакам организации относят:

- √ обособленность
- технология
- конкуренты
- поставщики
- посредники

116. К признакам организации не относят:

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

117. К признакам организации не относят:

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

118. К внутренней среде организации относят:

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

119. К внутренней среде организации относят:

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

120. К внутренним переменным организации относят:

- потребители
- ✓ люди
- поставщики
- конкуренты
- потребители

121. К внешней среде прямого воздействия относят:

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

122. К внешней среде прямого воздействия относят:

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

123. К внешней среде косвенного воздействия относят:

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

124. К внешней среде косвенного воздействия относят:

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

125. К внешней среде косвенного воздействия относят:

- конкуренты

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

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

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

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

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

128. Число факторов, на которые организация обязана реагировать это:

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

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

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

130. К характеристикам внешней среды не относится:

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

131. К характеристикам внешней среды не относится:

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

132. 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

133. Какие виды организаций существуют согласно типу поведения:

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

134. Какие виды организаций существуют исходя из преследуемых целей:

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

135. Какие виды организаций существуют исходя из особенностей структуры:

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

136. Какие виды организаций существуют согласно характеру взаимодействия с участниками:

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

137. Какие виды организаций существуют согласно механизму функционирования:

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

138. Какие виды организаций существуют согласно степени легитимности

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

139. Какие виды организаций существуют согласно происхождению:

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

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

- √ закон онтогенеза
 - закон композиции
 - закон синергии
 - закон поддержания пропорциональности
 - закон дополнения
- 141.** Этот закон, действующий в организации, обеспечивает ей гибкость, устойчивость по отношению к внутренним и внешним изменениям:
- закон дополнения
 - √ закон необходимого разнообразия
 - закон композиции
 - закон синергии
 - закон поддержания пропорциональности
- 142.** 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 дополнения
 - закон поддержания пропорциональности
- 143.** Этот закон, действующий в организации, предполагает, что любая организация, равно как и ее отдельный элемент, стремится сохранить себя как целое:
- закон композиции
 - закон дополнения
 - √ закон самосохранения
 - закон поддержания пропорциональности
 - закон синергии
- 144.** 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 синергии
 - закон самосохранения
 - закон поддержания пропорциональности
 - закон дополнения
- 145.** Возможности организации как единого целого превышают сумму возможностей ее отдельных участников этот закон, действующий в организации называется:
- закон композиции
 - закон самосохранения
 - √ закон синергии
 - закон дополнения
 - закон поддержания пропорциональности
- 146.** Работы выполняются на одном стационарном объекте:
- связанная технология
 - √ групповая технология
 - складывающаяся технология
 - последовательная технология
 - научная технология
- 147.** Работы взаимно обуславливают друг друга, но при этом не обязательно в строгой последовательности, это:

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

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

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

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

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

150. Структура организации представленная совокупностью рабочих мест это:

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

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

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

152. Совокупность материальных элементов организации составляет ее

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

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

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

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

- метод «Канбан»

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

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

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

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

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

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

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

158. Это планирование на срок до одного года:

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

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

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

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

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

161. Какие типы норм не используются в практике планирования:

- √ математические
- стоимостные

- нормы времени
- нормы обслуживания
- натуральные

162. Какие типы норм не используются в практике планирования:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

167. Конгломератная диверсификация предполагает:

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

168. К принципам планирования не относят:

- √ единоначалия
- преемственность
- согласование планов

- экономичность
- непрерывность

169. Горизонтальная диверсификация предполагает:

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

170. Вертикальная диверсификация предполагает:

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

171. Стратегию сокращения характерна для:

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

172. Стратегия умеренного роста присуща

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

173. Стратегия роста характерна:

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

174. К стратегиям развития не относят:

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

175. К стратегиям развития не относят:

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

176. К стратегиям развития не относят:

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

177. К стратегиям развития не относят:

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

178. К конкурентным стратегиям не относят:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- √ Кривая опыта (обучения)

- Метод PIMS
- SWOT – матрица
- БКГ – матрица
- Кривая жизненного цикла

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ✓ задачи
- решения
- миссию
- показатели
- вопросы

189. По уровню цели организации классифицируются на:

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

190. По форме выражения цели организации делятся на:

- ✓ характеризующиеся количественными показателями и описываемые качественно
- простые и сложные

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

191. По направленности цели организации делятся на:

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

192. С точки зрения приоритетности цели организации подразделяются на:

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

193. По содержанию цели организации делятся на:

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

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

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

195. Цели организации разделяются по степени важности на:

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

196. Цели организации классифицируются с точки зрения комплексности на:

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

197. Цели организации классифицируют по источникам на:

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

- простые и сложные

198. Матрица БКГ используется:

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

199. SWOT анализ изучает:

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

200. PEST анализ изучает:

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

201. В условиях оборонительной стратегии имеет место:

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

202. Наступательно – оборонительная стратегия предполагает:

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

203. Наступательно - оборонительная стратегия реализуется:

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

204. Достоинства наступательной стратегии:

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

205. Недостатки наступательной стратегии:

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

206. Кооперация, как реализация наступательной стратегии предполагает:

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

207. К конкурентным стратегиям не относят:

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

208. К конкурентным стратегиям не относят

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

209. К конкурентным стратегиям не относят:

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

210. Портфельная стратегия предполагает

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

211. Стратегия фокусирования целесообразна:

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

212. В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

- если ценовая конкуренция является преобладающей
- выпускаемый продукт стандартен или однороден

- ✓ если покупатели имеют существенно различающиеся вкусы и потребности
- существует мало возможностей диверсификации
- спрос по цене эластичен

213. В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

214. В каких случаях эффективна стратегия дифференциации

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

215. В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

- ✓ если покупателей не удовлетворяет стандартная продукция, они стремятся к эксклюзивности
- если ценовая конкуренция является преобладающей
- спрос по цене эластичен
- существует мало возможностей диверсификации
- выпускаемый продукт стандартен или однороден

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

- ✓ существует мало возможностей диверсификации
- если покупателей не удовлетворяет стандартная продукция
- покупатели мало привязаны к цене
- покупатели привязаны к фирме и торговой марке
- когда существуют лица с особыми запросами, выделяющиеся на фоне остальных, например, территориально

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

- покупатели привязаны к фирме и торговой марке
- покупатели мало привязаны к цене
- ✓ спрос по цене эластичен
- если покупателей не удовлетворяет стандартная продукция
- когда существуют лица с особыми запросами, выделяющиеся на фоне остальных, например, территориально

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

- ✓ выпускаемый продукт стандартен или однороден
- 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

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

- покупатели привязаны к фирме и торговой марке
- покупатели мало привязаны к цене
- ✓ если ценовая конкуренция является преобладающей
- если покупателей не удовлетворяет стандартная продукция
- когда существуют лица с особыми запросами, выделяющиеся на фоне остальных, например, территориально

220. Стратегия фокусирования предполагает:

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

221. Стратегия дифференциации ориентирована:

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

222. Стратегия лидерства в низких издержках ориентирована:

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

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

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

224. Преимуществом централизации является:

- ✓ улучшает контроль и координацию специализированных независимых функций
- стимулирует инициативу
- помогает подготовке молодого руководителя к высоким должностям
- сложность процесса принятия решений
- принимают решения те руководители, которые ближе всего находятся к возникшей проблеме

225. В каких случаях предпочтительней централизованная структура управления

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

226. Преимуществом проектной организации является:

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

227. Недостатком матричной организационной структуры управления является:

- ✓ возможность конфликтов между линейными и функциональными руководителями из-за двойного подчинения
- длинная цепь команд

- слабый синергетический эффект
- увеличение затрат вследствие дублирования одних и тех же видов работ для различных видов продукции
- из-за роста управленческого аппарата увеличиваются накладные расходы

228. едостатком матричной организационной структуры управления является:

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

229. Недостатком матричной организационной структуры управления является:

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

230. Преимуществом матричной структуры организации является:

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

231. Преимуществом матричной структуры организации является:

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

232. Преимуществом матричной структуры организации является:

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

233. Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

234. Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

235. Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

236. Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

237. Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

238. Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

239. Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

240. Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

241. Недостатком функциональной организационной структуры управления является:

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

242. Недостатком функциональной организационной структуры управления является:

- увеличение затрат вследствие дублирования одних и тех же видов работ

- ✓ длинная цепь команд
- борьба за власть
- развитие групповщины
- сложность

243. Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

244. Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

245. Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

246. К адаптивным организационным структурам относят:

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

247. К иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- ✓ дивизиональная
- матричная
- эдхократическая
- многомерная
- проектная

248. К иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- многомерная
- ✓ линейно - функциональная
- матричная
- эдхократическая
- проектная

249. К иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- ✓ функциональная
- проектная
- многомерная
- эдхократическая
- матричная

250. Ограниченное право использовать ресурсы организации это:
- √ полномочия
 - влияние
 - власть
 - полномочия
 - делегирование
251. Полномочия, предполагающие наличие прямой должностной связи между руководителями и исполнителями это:
- рекомендательные полномочия
 - штабные полномочия
 - √ линейные полномочия
 - параллельные полномочия
 - обязательного согласования
252. Какая из нижеперечисленных организационных структур, объединяет самостоятельные целевые группы узких специалистов, занимающихся решением и внедрением в практику отдельных проблем:
- √ фрагментарная структура
 - адхократическая структура
 - программно-целевая структура
 - матричная структура
 - проектная структура
253. Какая из нижеперечисленных организационных структур, состоит из относительно слабо связанных между собой групп специалистов и незначительного количества вспомогательного персонала:
- √ адхократическая структура
 - программно-целевая структура
 - матричная структура
 - проектная структура
 - фрагментарная структура
254. В какой из нижеперечисленных организационных структур в основе лежат крупные стратегические цели, на которые ориентируются крупные многопрофильные организации:
- фрагментарная структура
 - √ программно-целевая структура
 - проектная структура
 - матричная структура
 - адхократическая структура
255. Какая из нижеперечисленных организационных структур предполагает, что временные рабочие группы, предназначенные для решения разовых задач, создаются в рамках постоянно существующего подразделения:
- адхократическая структура
 - фрагментарная структура
 - √ матричная структура
 - проектная структура
 - программно-целевая структура
256. Какая из нижеперечисленных организационных структур имеет в качестве основы работу по выполнению проекту, то есть разовой задачи:
- адхократическая структура
 - фрагментарная структура
 - √ проектная структура

- матричная структура
- программно-целевая структура

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

- полномочия
- делегирование
- ✓ ответственность
- влияние
- власть

258. Разновидностью какой организационной структуры является продуктовая структура:

- функциональной
- ✓ дивизиональной
- матричной
- линейной
- адаптивной

259. Разновидностью какой организационной структуры является матричная структура:

- линейной
- функциональной
- ✓ адаптивной
- дивизиональной
- бюрократической

260. Какая из характеристик рациональной бюрократической структуры организации в наибольшей степени характеризует ее негибкость:

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

261. Преимуществом децентрализации является:

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

262. Преимуществом децентрализации является:

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

263. Преимуществом децентрализации является:

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

264. Преимуществом централизации является:
- принимают решения те руководители, которые ближе всего находятся к возникшей проблеме
 - сложность процесса принятия решений
 - помогает подготовке молодого руководителя к высоким должностям
 - стимулирует инициативу
 - √ позволяет более экономно и легко использовать опыт и знания персонала центрального административного органа
265. Преимуществом централизации является:
- √ позволяет избежать ситуации, при которой одни отделы развиваются и растут за счет других
 - сложность процесса принятия решений
 - помогает подготовке молодого руководителя к высоким должностям
 - стимулирует инициативу
 - принимают решения те руководители, которые ближе всего находятся к возникшей проблеме
266. Кто из авторов утверждал, что основную роль в выполнении работы и получении удовлетворения играет степень справедливости (или несправедливости), которую ощущают работники на своей работе:
- √ Адамс
 - Портер и Лоулер
 - Альдерферд
 - Врум
 - Герцберг
267. Кто из авторов исходит из предпосылки, что мотивация непосредственно не приводит к повышению производительности:
- Адамс
 - √ Портер и Лоулер
 - Герцберг
 - Врум
 - Альдерферд
268. Кто из авторов исходит из предпосылки, что мотивация, удовлетворенность и исполнительность представляют собой отдельные переменные и взаимодействуют иначе, чем принято считать:
- √ Портер и Лоулер
 - Смит
 - Альдерферд
 - Врум
 - Герцберг
269. У кого из авторов важная переменная мотивационного процесса – это ожидание?
- МакКлелланд
 - Альдерферд
 - √ Врум
 - Герцберг
 - Маслоу
270. Кто выделил три группы основных потребностей: существования, в связях и росте?
- Герцберг
 - МакКлелланд
 - Врум
 - Маслоу
 - √ Альдерферд
271. Кому принадлежит концепция иерархии потребностей?

- √ Маслоу
- Врум
- МакКлелланд
- Альдерферд
- Герцберг

272. Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

273. Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

274. Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

275. Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

- √ технический надзор
- работа как таковая
- ответственность
- продвижение
- достижения

276. Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

277. Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

278. Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

- √ ответственность
- зарплата
- межличностные отношения с начальником
- технический надзор

- политика компании

279. Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят

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

280. Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

281. Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

282. Концепция ERG К.Альдерферда выделяет потребности:

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

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

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

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

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

285. Потребность в успехе заложена в теории:

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

286. Теория мотивации, в которой фигурируют гигиенические факторы:

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

287. К содержательным теориям мотивации относят:

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

288. К содержательным теориям мотивации относят:

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

289. К содержательным теориям мотивации относят:

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

290. Маслоу является основателем теории:

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

291. Кто является автором теории целеполагания?

- Альдерферд
- Герцбер
- Адамс
- Врум
- ✓ Локк

292. Кто из авторов разработал анкету для диагностического обследования рабочего места?

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

293. Какая из теорий мотивации имеет финансово-экономические источники?

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

- теория справедливости

294. К вторичным потребностям относят:

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

295. К вторичным потребностям относят:

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

296. К вторичным потребностям относят:

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

297. К вторичным потребностям относят:

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

298. К вторичным потребностям относят:

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

299. К общим мотивам поведения относят:

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

300. К общим мотивам поведения относят:

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

301. К общим мотивам поведения относят:

- в принадлежности
- во власти
- в статусе
- потребность в достижениях
- √ любопытства

302. Внутренний контроль целесообразен:

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

303. Внутренний контроль целесообразен:

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

304. Внутренний контроль целесообразен:

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

305. Внутренний контроль преобладает::

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

306. Внешний контроль целесообразен:

- √ при индивидуальной системе вознаграждения
- для добросовестных и педантичных сотрудников
- при благоприятном микроклимате в коллективе
- при коллективной системе вознаграждения
- при демократическом стиле управления

307. Внешний контроль целесообразен:

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

308. Внешний контроль преобладает:

- √ при авторитарном стиле управления
- для добросовестных и педантичных сотрудников
- при благоприятном микроклимате в коллективе
- при коллективной системе вознаграждения

- при демократическом стиле управления

309. Внешний контроль целесообразен:

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

310. К принципам контроля не относят:

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

311. К принципам контроля не относят:

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

312. К принципам контроля не относят:

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

313. К принципам контроля не относят:

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

314. К функциям контроля не относят:

- ✓ организационная
- информационная
- диагностическая
- корректирующая
- проверочная

315. В чем заключается сущность конечного контроля:

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

316. В чем заключается сущность начального контроля:

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

317. В чем заключается сущность текущего контроля

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

318. Какой вариант не относится к характерным особенностям эффективного контроля:

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

319. 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

320. К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

321. К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

322. К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

323. К межличностным коммуникативным барьерам относят:

- различия в статусе и уровне власти
- √ преграды, обусловленные восприятием
- информационные перегрузки
- несоответствие коммуникативной сети рабочим задачам

- потребности и цели отделов

324. Нисходящие коммуникации охватывают:

- финансовая и бухгалтерская информация
- проблемы и вопросы
- ✓ внушение идей
- отчеты о результатах деятельности
- жалобы и споры

325. Нисходящие коммуникации охватывают:

- отчеты о результатах деятельности
- финансовая и бухгалтерская информация
- жалобы и споры
- проблемы и вопросы
- ✓ обратная связь по результатам деятельности

326. Нисходящие коммуникации охватывают:

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

327. Нисходящие коммуникации охватывают:

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

328. Нисходящие коммуникации охватывают:

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

329. К восходящим коммуникациям относят:

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

330. Крупным многопрофильным организациям необходимы коммуникативные структуры с горизонтальными каналами типа:

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

331. Координация исполнителей обеспечивается с помощью коммуникативной структуры типа

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

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

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

333. Наиболее простой вид открытой коммуникативной структуры:

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

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

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

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

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

336. К этапам процесса коммуникаций относят:

- канал
- √ декодирование
- отправитель
- сообщени
- получатель

337. К этапам процесса коммуникаций относят:

- √ передача
- получатель
- канал
- сообщение
- отправитель

338. К этапам процесса коммуникаций относят:

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

- канал

339. К этапам процесса коммуникаций относят:

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

340. К элементам процесса коммуникаций относят:

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

341. К элементам процесса коммуникаций относят:

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

342. К элементам процесса коммуникаций относят:

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

343. К элементам процесса коммуникаций относят:

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

344. К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

345. К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

346. К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

347. К преградам в организационных коммуникациях относят:

- √ различия в статусе и уровне власти
- невербальные преграды
- преграды, обусловленные восприятием
- плохая обратная связь
- семантика

348. К преградам в организационных коммуникациях относят:

- √ неудовлетворительная структура организации
- невербальные преграды
- преграды, обусловленные восприятием
- плохая обратная связь
- семантика

349. К преградам в организационных коммуникациях относят:

- √ информационные перегрузки
- невербальные преграды
- преграды, обусловленные восприятием
- плохая обратная связь
- семантика

350. К преградам в организационных коммуникациях относят:

- √ искажение сообщений
- невербальные преграды
- преграды, обусловленные восприятием
- плохая обратная связь
- семантика

351. К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

352. К восходящим коммуникациям относят:

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

353. К восходящим коммуникациям относят:

- √ отчеты о результатах деятельности
- должностные инструкции и приказы
- процедуры и различные правила
- обратная связь по результатам деятельности

- внедрении целей и стратегий

354. К восходящим коммуникациям относят:

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

355. К восходящим коммуникациям относят:

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

356. Наименее емким коммуникативным каналом является:

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

357. Наиболее емким коммуникативным каналом является:

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

358. Какой из отмеченных вариантов не является видом коммуникационной сети?

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

359. Какой из отмеченных ниже вариантов не входит в правило обеспечения обратной связи?

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

360. Сколько элементов включает коммуникационный процесс?

- ✓ 4
- 1
- 5
- 3
- 2

361. Из скольких этапов состоит коммуникационный процесс

- ✓ 4
- 1
- 5
- 3
- 2

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

- ✓ информации
- демократии
- истины
- психологии
- политики

363. Коммуникационный процесс - это обмен между двумя или более людьми.

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

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

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

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

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

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

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

367. Пятым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

368. Четвертым этап рационального решения проблем должно быть:

- окончательный выбор
- диагноз проблемы

- выявление альтернатив
- формулировка ограничений и критериев для принятия решения
- ✓ оценка альтернатив

369. Третьим этапом рационального решения проблем должно быть:

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

370. Вторым этапом рационального решения проблем должно быть:

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

371. Первым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

372. По способам принятия управленческих решений выделяют:

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

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

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

374. По содержанию управленческие решения в рамках организации бывают:

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

375. По форме управленческие решения могут быть:

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

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

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

377. С точки зрения определенности управленческие решения подразделяются на:

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

378. 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

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

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

380. По методам выработки управленческие решения могут быть:

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

381. По степени сложности управленческие решения разделяются на:

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

382. Эти решения принимаются в новых или неопределенных обстоятельствах:

- экономически
- технические
- запрограммированные
- √ незапрограммированные
- безальтернативные

383. К принятию этих решений приводит или логика развития ситуации, или ее стандартность:

- √ запрограммированные
- экономические

- незапрограммированное
- рациональное
- технические

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

- многовариантное
- ✓ рациональное
- адаптационное
- интуитивное
- бинарное

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

- ✓ адаптационное
- многовариантное
- рациональное
- бинарное
- интуитивное

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

- бинарное
- адаптационное
- рациональное
- многовариантное
- ✓ интуитивное

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

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

388. По функциональному назначению можно выделить следующие управленческие решения:

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

389. По степени обязательности исполнения управленческие решения подразделяются:

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

390. По направленности воздействия управленческие решения могут быть:

- директивные, рекомендательные и ориентирующие
- организационные, координирующие, регулирующие, активизирующие и контролирующие
- ✓ внешние и внутренние

- вероятностные и детерминированные (однозначные)
- контурные (предоставляют свободу исполнителям), структурированные (допускают инициативу), алгоритмизированные (инициатива исключена)

391. По степени регламентированности выделяют следующие управленческие решения:

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

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

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

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

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

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

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

395. 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

396. По масштабам управленческие решения могут быть:

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

397. По степени самостоятельности управленческие решения подразделяются на:

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

- глобальные и локальные

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

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

399. Решение может разрабатываться на основе следующих подходов:

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

400. Для команды характерно

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

401. Для команды характерно

- результаты индивидуальные
- цели задаются извне
- ответственность индивидуальная
- руководство сконцентрировано в одних руках
- ✓ цели определяются внутри

402. Для команды характерно

- результаты индивидуальные
- руководство сконцентрировано в одних руках
- ✓ ответственность индивидуальная и совместная
- ответственность индивидуальная
- цели задаются извне

403. Для команды характерно:

- результаты индивидуальные
- ✓ руководство может делиться между наиболее компетентными лицами
- руководство сконцентрировано в одних руках
- ответственность индивидуальная
- цели задаются извне

404. Для обычного трудового коллектива характерно:

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

405. Для обычного трудового коллектива характерно:

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

406. Для обычного трудового коллектива характерно:

- результаты коллективные
- оценка по коллективным результатам
- ✓ результаты индивидуальные
- ответственность индивидуальная и совместная
- цели определяются внутри

407. Для обычного трудового коллектива характерно:

- ✓ цели задаются извне
- результаты коллективные
- оценка по коллективным результатам
- ответственность индивидуальная и совместная
- цели определяются внутри

408. Для обычного трудового коллектива характерно:

- оценка по коллективным результатам
- ✓ ответственность индивидуальная
- цели определяются внутри
- результаты коллективные
- ответственность индивидуальная и совместная

409. Для обычного трудового коллектива характерно:

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

410. К признакам коллектива не относится:

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

411. К признакам коллектива не относится:

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

412. К признакам коллектива не относится:

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

- ✓ принятие решений

413. По размерам коллективы подразделяются на:

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

414. По статусу коллективы подразделяются на:

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

415. По составу коллективы бывают:

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

416. Группы по уровню развития различают:

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

417. Существуют два главных типа команд:

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

418. К отрицательным качествам комитетов относят:

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

419. К отрицательным качествам комитетов относят:

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

420. К отрицательным качествам комитетов относят:

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

421. К положительным качествам комитетов относят:

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

422. К положительным качествам комитетов относят:

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

423. К положительным качествам комитетов относят:

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

424. К положительным качествам комитетов относят:

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

425. К положительным качествам комитетов относят:

- √ совместные, интегрированные решения
- разделение ответственности
- временные затраты
- финансовые затраты
- групповое единomyслие

426. К факторам, играющим важную роль в определении эффективности группы относят:

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

427. К факторам, играющим важную роль в определении эффективности группы относят:

- √ взаимозависимость результатов
- внутригрупповое соперничество
- конкуренция
- обучение

- межгрупповое соперничество

428. К факторам, играющим важную роль в определении эффективности группы относят:

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

429. К факторам, понижающим групповую сплоченность относят

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

430. К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

431. К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

- √ Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
- межгрупповая конкуренция
- личная привлекательность
- частота взаимодействия
- благоприятные оценки

432. К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

433. К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

- √ отсутствие согласия относительно целей
- межгрупповая конкуренция
- личная привлекательность
- частота взаимодействия
- благоприятные оценки

434. К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

435. К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

- √ личная привлекательность

- Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
- Внутригрупповая конкуренция

436. К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

- ✓ частота взаимодействия
- большая численность группы
- Внутригрупповая конкуренция

437. К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

- большая численность группы
- ✓ соглашение относительно целей
- неприятный опыт взаимодействия между членами группы
- внутригрупповая конкуренция

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

- формальная
- ✓ референтная
- малая
- первичная
- неформальная

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

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

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

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

441. К видам солидарного поведения не относят:

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

442. К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

443. К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

- ✓ отсутствие взаимности
- работники, признающие солидарное поведение

- внутреннее одобрение
- взаимность
- внешнее признание

444. К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

445. К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

446. К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:

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

447. К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:

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

448. К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:

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

449. К последствиям сплоченности группы относят:

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

450. К последствиям сплоченности группы относят:

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

451. К последствиям сплоченности группы относят:

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

452. К последствиям сплоченности группы относят:

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

453. К последствиям сплоченности группы относят:

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

454. К факторам сплоченности группы относится:

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

455. К факторам сплоченности группы относится:

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

456. К факторам сплоченности группы относится:

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

457. К факторам сплоченности группы относится:

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

458. К факторам сплоченности группы относится:

- √ сложность вступления в группу
- солидарное поведение

- высокая производительность
- низкая производительность
- мотивация

459. К факторам сплоченности группы относится:

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

460. К факторам сплоченности группы относится:

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

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

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

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

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

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

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

464. Разновидности подчинения:

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

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

- сплоченность
- статус
- ✓ открытость
- фоновые характеристики

- гомогенность

466. Относительная позиция человека внутри группы или обществ:

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

467. К общим характеристикам группы не относится

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

468. Наиболее высока сплоченность в группах, состоящих из:

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

469. Отрицательное проявление конформизма:

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

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

- √ конформизмом
- индивидуализмом
- коллективизмом
- коллективом
- сплоченностью

471. 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

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

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

473. Группы, созданные по воле руководства называются:
- √ формальными
 - кружки качества
 - самоуправляемые бригады
 - команда
 - неформальные
474. В какой стране были созданы кружки качества?
- Германия
 - Россия
 - √ Япония
 - США
 - Франция
475. Не относят к категориям команд
- √ стимулирующая
 - производственная
 - проектная
 - группа действий
 - совещательная
476. Изменение поведения в результате реального или воображаемого давления на индивида со стороны окружения это:
- √ подчинение
 - власть
 - мотивация
 - потребность
 - влияние
477. Процесс, при котором поведение или характеристики одних людей воздействуют на поведение или характеристики других называется:
- √ влияние
 - мотивация
 - власть
 - потребность
 - подчинение
478. На стадии согласованности для группы характерно:
- образование подгрупп и коалиций
 - определение целей
 - взаимосвязь, открытость
 - эффективное исполнение
 - √ кооперация
479. На стадии согласованности для группы характерно:
- √ новые стабильные роли
 - взаимосвязь, открытость
 - эффективное исполнение
 - образование подгрупп и коалиций
 - определение целей
480. На стадии согласованности для группы характерно:
- √ совместная работа

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

481. На стадии согласованности для группы характерно:

- √ принятие лидерства
- взаимосвязь, открытость
- эффективное исполнение
- образование подгрупп и коалиций
- определение целей

482. На стадии согласованности для группы характерно:

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

483. На стадии конфликта в группе происходит:

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

484. На стадии конфликта в группе происходит:

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

485. На стадии конфликта в группе происходит:

- √ борьба за лидерство
- определение правил
- консенсус
- кооперация
- определение целей

486. В период становления группы происходит:

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

487. В период становления группы происходит:

- √ рост численности
- сопротивление
- консенсус
- взаимопомощь
- борьба за лидерство

488. В период становления группы происходит:

- √ установление базовых норм
- сопротивление
- консенсус
- взаимопомощь
- борьба за лидерство

489. В период становления группы происходит

- √ неопределенность
- сопротивление
- консенсус
- взаимопомощь
- борьба за лидерство

490. В период становления группы происходит

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

491. В период становления группы происходит:

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

492. К ситуационным факторам создания групп относят:

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

493. К ситуационным факторам создания групп относят:

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

494. К ситуационным факторам создания групп относят

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

495. К ситуационным факторам создания групп относят:

- удовлетворение потребности в людях одного социального слоя

- общие цели
- общие интересы
- безопасности
- √ возможность взаимодействия

496. К персональным факторам создания групп относят:

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

497. К персональным факторам создания групп относят:

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

498. К персональным факторам создания групп относят:

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

499. К персональным факторам создания групп относят:

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

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

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