

2424Y Menecmentin əsasları Rus-700 testinin sualları

Fənn : 2424Y Menecmentin əsasları!

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

- ☒ младшие начальники
- ☐ руководители среднего звена
- ☐ руководители высшего звена
- ☐ управленческий уровень
- ☐ институциональный уровень

2 Самый малочисленный организационный уровень:

- ☐ руководители низового звена
- ☐ управленческий уровень
- ☐ руководители среднего звена
- ☒ руководители высшего звена
- ☐ технический уровень

3 Самый малочисленный организационный уровень:

- ☐ управленческий уровень
- ☐ технический уровень
- ☐ руководители низового звена
- ☐ руководители среднего звена
- ☒ институциональный уровень

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

- ☐ младшие начальники
- ☒ руководители среднего звена
- ☐ руководители высшего звена
- ☐ институциональный уровень
- ☐ технический уровень

5 Кем впервые был введен термин предприниматель:

- ☐ Адам Смитт
- ☐ Анри Файоль
- ☒ Ришар Кантиллон
- ☐ Рокфеллер
- ☐ Генри Форд

6 Какой из подходов к менеджменту имеет технико-математическое происхождение:

- ☐ процессный
- ☐ ситуационный
- ☐ выделение различных научных школ
- ☐ поведенческий
- ☒ системный

7 Какой их подходов к менеджменту предполагает, что руководители должны рассматривать организацию как совокупность взаимосвязанных элементов:

- ☒ системный
- ☐ ситуационный
- ☐ процессный
- ☐ выделение различных научных школ
- ☐ количественный

8 Какой из подходов к менеджменту предполагает особый способ мышления по отношению к организации и управлению:

- ☐ выделение различных научных школ
- ☐ ситуационный
- ☐ процессный
- ☒ системный
- ☐ количественный

9 Кто и когда впервые ввел учебную дисциплину "менеджмент":

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

10 Не относится к видам менеджмента:

- ☐ инновационный менеджмент
- ☐ маркетинг-менеджмент
- ☒ оптимизационный менеджмент
- ☐ персонал менеджмент
- ☐ финансовый менеджмент

11 Не относится к видам менеджмента:

- ☒ рациональный менеджмент
- ☐ маркетинг-менеджмент
- ☐ инновационный менеджмент
- ☐ финансовый менеджмент
- ☐ персонал менеджмент

12 Не относится к видам менеджмента:

- ☒ эффективный менеджмент
- ☐ маркетинг-менеджмент
- ☐ инновационный менеджмент
- ☐ финансовый менеджмент
- ☐ персонал менеджмент

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

- ☒ эккаунтинг - менеджмент
- ☐ маркетинг-менеджмент

- ☐ инновационный менеджмент
- ☐ финансовый менеджмент
- ☐ персонал менеджмент

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

- ☒ маркетинг-менеджмент
- ☐ эккаунтинг - менеджмент
- ☐ инновационный менеджмент
- ☐ финансовый менеджмент
- ☐ персонал менеджмент

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

- ☒ Оуэн
- ☐ Аркрайт
- ☐ Бэббидж
- ☐ Юр
- ☐ Уитни

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

- ☒ Бэббидж
- ☐ Аркрайт
- ☐ Оуэн
- ☐ Юр
- ☐ Уитни

17 Кто из нижеперечисленных ввел иерархический принцип организации производства:

- ☒ Аркрайт
- ☐ Бэббидж
- ☐ Оуэн
- ☐ Юр
- ☐ Уитни

18 Кто из нижеперечисленных впервые применил стандартизацию:

- ☒ Уитни
- ☐ Бэббидж
- ☐ Оуэн
- ☐ Юр
- ☐ Аркрайт

19 Кто является автором книги "Принципы научного управления", вышедшей в 1911 году?

- ☒ Ф.Тейлор
- ☐ Э.Мэйо
- ☐ А.Файоль
- ☐ Г.Гантт
- ☐ Г.Эмерсон

20 Кто из нижеперечисленных своими выводами осуществил прорыв в управленческой мысли,

показав, что управлять можно научно?

- ☒ Ф.Тейлор
- ☐ Э.Мэйо
- ☐ А.Файоль
- ☐ Г.Гантт
- ☐ Г.Эмерсон

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

- ☒ Ф.Тейлор
- ☐ Э.Мэйо
- ☐ А.Файоль
- ☐ Г.Гантт
- ☐ Г.Эмерсон

22 Ограниченность экономических методов управления:

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

23 С помощью этих методов создаются необходимые условия функционирования фирмы:

- ☒ организационно – правовые
- ☐ экономические
- ☐ административные
- ☐ психологические
- ☐ социальные

24 С помощью этих методов происходит формирование управленческих структур:

- ☒ организационно – правовые
- ☐ экономические
- ☐ административные
- ☐ психологические
- ☐ социальные

25 С помощью этих методов управления происходит нормирование и регламентирование деятельности:

- ☒ организационно – правовые
- ☐ экономические
- ☐ административные
- ☐ психологические
- ☐ социальные

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

- ☒ организационно – правовые
- ☐ экономические

- ☐ административные
- ☐ психологические
- ☐ социальные

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

- ☒ административные
- ☐ экономические
- ☐ организационно – правовые
- ☐ психологические
- ☐ социальные

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

- ☒ административные
- ☐ психологические
- ☐ организационно – правовые
- ☐ социальные
- ☐ экономические

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

- ☒ административные
- ☐ экономические
- ☐ организационно – правовые
- ☐ психологические
- ☐ социальные

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

- ☒ административные
- ☐ экономические
- ☐ организационно – правовые
- ☐ психологические
- ☐ социальные

31 Эти методы основаны на материальной заинтересованности работников:

- ☐ организационно – правовые
- ☐ социальные
- ☐ административные
- ☒ экономические
- ☐ психологические

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

- ☒ экономические
- ☐ административные
- ☐ организационно – правовые
- ☐ психологические

☐ социальные

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

- ☒ социально – психологические
- ☐ организационные
- ☐ административные
- ☐ правовые
- ☐ экономические

34 Эти методы направлены на раскрытие личных способностей каждого работника:

- ☒ социально – психологические
- ☐ организационные
- ☐ административные
- ☐ правовые
- ☐ экономические

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

- ☒ социально – психологические
- ☐ организационные
- ☐ административные
- ☐ правовые
- ☐ экономические

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

- ☒ Г.Гантт
- ☐ Ф.Гилберт
- ☐ А.Файоль
- ☐ Ф.Тейлор
- ☐ Г.Эмерсон

37 Кто из нижеперечисленных изобрел микрохронометр для изучения трудовых операций

- ☒ Ф.Гилберт
- ☐ Г.Гантт
- ☐ А.Файоль
- ☐ Ф.Тейлор
- ☐ Г.Эмерсон

38 Кто из авторов положил начало менеджменту персонала:

- ☒ Л.Гилберт
- ☐ Г.Гантт
- ☐ А.Файоль
- ☐ Ф.Тейлор
- ☐ Г.Эмерсон

39 Кто автор книги "12 принципов эффективности":

- ☒ Г.Эмерсон
- ☐ Ф.Гилберт

- ☐ А.Файоль
- ☐ Ф.Тейлор
- ☐ Г.Гантт

40 Кем была создана первая научная школа менеджмента?

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

41 Кто из авторов рассматривал управление на цеховом уровне?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

46 Кто из авторов рассматривал менеджмент как набор последовательных операций:

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

47 Кто сформулировал 14 принципов менеджмента?

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

48 Кто автор книги "Основы администрирования" (1946г.)?

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

49 Кто из авторов выдвинул принцип общей цели у всех субъектов деятельности, которая является основой их кооперации?

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

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

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

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

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

52 Какой из школ менеджмента принадлежит принцип обеспечения работников ресурсами, требуемыми для эффективного выполнения их задач:

- ☒ школа научного управления
- ☐ школа человеческих отношений
- ☐ административная школа

- ☐ школа поведенческих наук
- ☐ количественный подход к управлению

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

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

54 В какой из школ менеджмента использовали принцип отделения планирования и обдумывания от самой работы:

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

55 Какой из школ менеджмента принадлежит развитие принципов управления:

- ☒ Какой из школ менеджмента принадлежит развитие принципов управления:
- ☐ школа человеческих отношений
- ☐ школа научного управления
- ☐ школа поведенческих наук
- ☐ количественный подход к управлению

56 Какой из школ менеджмента принадлежит описание функций управления:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

61 Кто автор бюрократической теории?

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

62 Кто разработал концепцию бюрократии?

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

63 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

64 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

65 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

- ☒ забота о подчиненных, помощь им в повседневных делах
- ☐ иерархичность уровней управления
- ☐ четкое разделение труда
- ☐ дух формальной обезличенности

- ☐ формальные правила и стандарты

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

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

67 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
☐ Ф.Тейлор
☐ Л.Урвик
☐ А.Файоль

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

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

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

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

70 Кто из авторов создал свою теорию на основе Хоторнских экспериментов:

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

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

- ☒ М.Фоллет
☐ Ф.Тейлор
☐ Э.Мэйо
☐ А.Маслоу
☐ А.Файоль

72 Кто из авторов впервые выдвинул идею о конструктивной роли конфликта:

- ☒ М.Фоллет
- ☐ Ф.Тейлор
- ☐ Э.Мэйо
- ☐ А.Маслоу
- ☐ А.Файоль

73 Кто из авторов впервые выдвинул идею о ситуационном лидерстве:

- ☒ М.Фоллет
- ☐ Ф.Тейлор
- ☐ Э.Мэйо
- ☐ А.Маслоу
- ☐ А.Файоль

74 Кто из авторов выдвинул идею социальной ответственности корпорации:

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

75 Кто из авторов считал, что возникновение неформальной организации неизбежно:

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

76 Кем из авторов была выдвинута идея о самоуправлении трудового коллектива:

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

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

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

78 Какие исторические события предопределили появление менеджмента как науки?

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

79 Кто составил карт - схемы для производственного планирования?

- ☒ Т.Гант
- ☐ Ф.Гильберт
- ☐ А.Файоль
- ☐ Ф.Тейлор
- ☐ Ч.Муни

80 Кому принадлежит высказывание "Менеджмент – это работа по достижению целей с помощью других людей":

- ☒ М.Фолетт
- ☐ Э.Мейо
- ☐ М.Вебер
- ☐ А.Файоль
- ☐ Д.Монгребор

81 Кто из авторов определил наиболее "органические функции" менеджмента – планирование, организация и контроль:

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

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

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

83 Принцип единоначалия в менеджменте означает:

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

84 Принцип делегирования полномочий означает:

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

85 Принцип соответ-ствия полномочий и ответвен-ности означает:

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

86 Основой применения административных методов управления являются:

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

87 Основой применения экономических методов управления является:

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

88 Основой применения социально-психологических методов является:

- ☒ достижение психологического контроля
- ☐ принуждение
- ☐ угроза наказания
- ☐ возможность увеличить доход
- ☐ побуждение

89 Недостаток административных методов управления:

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

90 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
- ☐ управление экономикой в условиях рынка
- ☐ управление с применением принципов, функций и методов экономического механизма
- ☐ особый тип управления предпринимательской фирмой в условиях рынка

91 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

- ☒ главный руководитель
- ☐ распространитель информации
- ☐ приемник информации
- ☐ устраняющий нарушения
- ☐ предприниматель

92 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

- ☒ лидер
- ☐ распространитель информации
- ☐ приемник информации
- ☐ устраняющий нарушения
- ☐ предприниматель

93 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

- ☒ связующее звено
- ☐ распространитель информации
- ☐ приемник информации
- ☐ устраняющий нарушения
- ☐ предприниматель

94 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

- ☒ приемник информации
- ☐ лидер
- ☐ главный руководитель
- ☐ устраняющий нарушения
- ☐ предприниматель

95 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

- ☐ главный руководитель
- ☐ предприниматель
- ☐ лидер
- ☒ распространитель информации
- ☐ устраняющий нарушения

96 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

- ☒ представитель
- ☐ лидер
- ☐ главный руководитель
- ☐ устраняющий нарушения
- ☐ предприниматель

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

- ☒ предприниматель
- ☐ лидер
- ☐ главный руководитель
- ☐ распространитель информации
- ☐ представитель

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

- ☒ устраняющий нарушения
- ☐ лидер
- ☐ главный руководитель

- ☐ распространитель информации
- ☐ представитель

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

- ☒ распространитель ресурсов
- ☐ лидер
- ☐ главный руководитель
- ☐ распространитель информации
- ☐ представитель

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

- ☒ ведущий переговоры
- ☐ лидер
- ☐ главный руководитель
- ☐ распространитель информации
- ☐ представитель

101 Определение Друкера об управлении:

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

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

- ☒ управленческий труд
- ☐ субъект управления
- ☐ информация
- ☐ средства управленческого труда
- ☐ объект управления

103 Предметом и продуктом труда в управлении является:

- ☒ информация
- ☐ субъект управления
- ☐ управленческий труд
- ☐ средства управленческого труда
- ☐ объект управления

104 Управленческие работы классифицируются по целевому назначению на:

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

105 Управленческие работы классифицируются по временному горизонту на:

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

106 Управленческие работы классифицируются по этапу на:

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

107 Управленческие работы классифицируются по направленности на:

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

108 Управленческие работы классифицируются по сферам на:

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

109 Управленческие работы по организационной роли классифицируются на:

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

110 Управленческие работы по характеру преобразования информации классифицируются на:

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

111 Управленческие работы по характеру преобразования информации классифицируются на:

- ☐ на решение внутренних или внешних проблем
- ☐ стереотипные, выполняемые по алгоритму, творческие
- ☐ дифференцирующие и интегрирующие

- ☐ целеполагание, анализ ситуации, определение проблемы, поиск решения
- ☒ коммуникационные, распорядительные, контрольно-оценочные, аналитико-конструктивные, информационно-технические

112 Какой из подходов к менеджменту рассматривает управление как набор взаимосвязанных действий и функций:

- ☐ системный
- ☐ ситуационный
- ☐ выделение различных научных школ
- ☐ количественный
- ☒ процессный

113 Какой из подходов к менеджменту рассматривает управление с точки зрения подсистем, которые могут быть закрытыми и открытыми:

- ☐ ситуационный
- ☐ процессный
- ☒ системный
- ☐ количественный
- ☐ выделение различных научных школ

114 Какой из подходов к менеджменту состоит в том, чтобы увязывать приемы управления и решения с конкретной ситуацией:

- ☒ ситуационный
- ☐ процессный
- ☐ выделение различных научных школ
- ☐ количественный
- ☐ системный

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

- ☐ управленческий уровень
- ☐ институциональный уровень
- ☒ руководители низового звена
- ☐ руководители среднего звена
- ☐ руководители высшего звена

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

- ☐ руководители среднего звена
- ☐ руководители высшего звена
- ☐ институциональный уровень
- ☐ управленческий уровень
- ☒ технический уровень

117 Потребность в успехе заложена в теории:

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

118 Не относятся к типам подкреплений в мотивационной теории подкрепления:

- ☐ наказание
- ☒ постановка сложных целей
- ☐ отказ от нравоучений
- ☐ позитивное подкрепление
- ☐ гашение

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

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

120 Концепция ERG К.Альдерферда выделяет потребности:

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

121 Какой вариант не отражает сущность функции контроля в менеджменте:

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

122 Какой вариант не относится к характерным особенностям эффективного контроля:

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

123 В чем заключается сущность текущего контроля

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

124 В чем заключается сущность начального контроля:

- ☒ осуществляется до начала выполнения хозяйственных операций
- ☐ после выполнение работы используется обратная связь
- ☐ осуществляется непосредственно при выполнении работ

- ☐ используется в назначенное время и после завершение технологических операций
- ☐ используется после осуществление контроля по хозяйственным задачам

125 В чем заключается сущность конечного контроля:

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

126 К функциям контроля не относят:

- ☒ организационная
- ☐ информационная
- ☐ проверочная
- ☐ корректирующая
- ☐ диагностическая

127 К принципам контроля не относят:

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

128 К принципам контроля не относят:

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

129 К принципам контроля не относят:

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

130 К принципам контроля не относят:

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

131 Внешний контроль преобладает:

- ☐ при благоприятном микроклимате в коллективе
- ☐ при демократическом стиле управления
- ☒ при авторитарном стиле управления

- ☐ при коллективной системе вознаграждения
- ☐ для добросовестных и педантичных сот рудников

132 Внешний контроль целесообразен:

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

133 Внешний контроль целесообразен:

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

134 Внешний контроль целесообразен:

- ☐ при благоприятном микроклимате в коллективе
- ☐ при демократическом стиле управления
- ☒ при индивидуальной системе вознаграждения
- ☐ при коллективной системе вознаграждения
- ☐ для добросовестных и педантичных сот рудников

135 Внутренний контроль преобладает::

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

136 Внутренний контроль целесообразен:

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

137 Внутренний контроль целесообразен:

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

138 Внутренний контроль целесообразен:

- ☐ при индивидуальной системе вознаграждения
- ☐ для недобросовестных, неаккуратных людей
- ☒ при коллективной системе вознаграждения

- ☐ при авторитарном руководстве
- ☐ при неблагоприятном микроклимате в коллективе

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

- ☒ информацией
- ☐ электрического тона
- ☐ звука
- ☐ текста
- ☐ товарной продукции

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

- ☒ информации
- ☐ демократии
- ☐ политики
- ☐ психологии
- ☐ истины

141 Из скольких этапов состоит коммуникационный процесс

- ☒ 4
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 5

142 Сколько элементов включает коммуникационный процесс?

- ☒ 4
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 5

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

- ☒ самозащита
- ☐ уметь выслушать
- ☐ ясность идеи
- ☐ эмпатия
- ☐ чувствительность к проблемам

144 Какой из отмеченных вариантов не является видом коммуникационной сети?

- ☒ один за всех
- ☐ колесо
- ☐ круг
- ☐ соты
- ☐ все со всеми

145 Наиболее емким коммуникативным каналом является:

- ☒ физическое присутствие
- ☐ статичные каналы
- ☐ интерактивные каналы

- ☐ телефон
- ☐ безличные статичные каналы

146 Наименее емким коммуникативным каналом является:

- ☒ безличные статичные каналы
- ☐ статичные каналы
- ☐ интерактивные каналы
- ☐ телефон
- ☐ физическое присутствие

147 К восходящим коммуникациям относят:

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

148 К восходящим коммуникациям относят:

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

149 К восходящим коммуникациям относят:

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

150 К восходящим коммуникациям относят:

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

151 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

152 К преградам в организационных коммуникациях относят:

- ☒ искажение сообщений
- ☐ невербальные преграды
- ☐ семантика

- ☐ плохая обратная связь
- ☐ преграды, обусловленные восприятием

153 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

154 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

155 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

156 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

157 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

158 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

159 К элементам процесса коммуникаций относят

- ☒ отправитель
- ☐ кодирование и выбор канала
- ☐ зарождение идеи

- ☐ декодирование
- ☐ передача

160 К элементам процесса коммуникаций относят:

- ☒ сообщение
- ☐ кодирование и выбор канала
- ☐ зарождение идеи
- ☐ декодирование
- ☐ передача

161 К элементам процесса коммуникаций относят:

- ☒ канал
- ☐ кодирование и выбор канала
- ☐ зарождение идеи
- ☐ декодирование
- ☐ передача

162 К элементам процесса коммуникаций относят:

- ☒ получатель
- ☐ кодирование и выбор канала
- ☐ зарождение идеи
- ☐ декодирование
- ☐ передача

163 К этапам процесса коммуникаций относят:

- ☐ отправитель
- ☐ канал
- ☐ сообщение
- ☒ зарождение идеи
- ☐ получатель

164 К этапам процесса коммуникаций относят:

- ☒ кодирование и выбор канала
- ☐ сообщение
- ☐ отправитель
- ☐ получатель
- ☐ канал

165 К этапам процесса коммуникаций относят:

- ☒ передача
- ☐ сообщение
- ☐ отправитель
- ☐ получатель
- ☐ канал

166 К этапам процесса коммуникаций относят:

- ☒ декодирование
- ☐ сообщени
- ☐ отправитель

- ☐ получатель
- ☐ канал

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

- ☒ невербальные коммуникации
- ☐ семантика
- ☐ вербальные коммуникации
- ☐ восприятие
- ☐ эмпатия

168 Смысл слов и контекст, в котором они используются:

- ☒ семантика
- ☐ невербальные коммуникации
- ☐ вербальные коммуникации
- ☐ восприятие
- ☐ эмпатия

169 Наиболее простой вид открытой коммуникативной структуры:

- ☒ «змея»
- ☐ «шпора»
- ☐ «звезда»
- ☐ «дом»
- ☐ «палатка»

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

- ☒ «сот»
- ☐ «круг»
- ☐ «колесо»
- ☐ «шпора»
- ☐ «дом»

171 Координация исполнителей обеспечивается с помощью коммуникативной структуры типа

- ☒ «колесо»
- ☐ «круг»
- ☐ «сот»
- ☐ «шпора»
- ☐ «дом»

172 Крупным многопрофильным организациям необходимы коммуникативные структуры с горизонтальными каналами типа:

- ☒ «палатка»
- ☐ «шпора»
- ☐ «звезда»
- ☐ «дом»
- ☐ «змея»

173 Решение может разрабатываться на основе следующих подходов:

- ☒ всех перечисленных
- ☐ прецедентного
- ☐ нормативного
- ☐ эвристического
- ☐ синоптического

174 По степени влияния на будущее организации управленческие решения делятся на:

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

175 По степени самостоятельности управленческие решения подразделяются на:

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

176 По масштабам управленческие решения могут быть:

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

177 В соответствии с временным горизонтом управленческие решения могут быть:

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

178 В зависимости от продолжительности периода реализации управленческие решения могут быть:

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

179 В соответствии со степенью предопределенности результата управленческие решения могут быть:

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

180 В соответствии со степенью предопределенности результата управленческие решения могут быть:

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

181 По степени регламентированности выделяют следующие управленческие решения:

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

182 По направленности воздействия управленческие решения могут быть:

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

183 По степени обязательности исполнения управленческие решения подразделяются:

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

184 По функциональному назначению можно выделить следующие управленческие решения:

- ☒ 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

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

- ☒ инновационным
- ☐ бинарным
- ☐ безальтернативным
- ☐ отсутствие такового
- ☐ многовариантным

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

- ☒ интуитивное
- ☐ рациональное
- ☐ адаптационное
- ☐ бинарное
- ☐ многовариантное

187 Это решение основывается на общих знаниях, здравом смысле:

- ☒ адаптационное
- ☐ рациональное
- ☐ интуитивное
- ☐ бинарное
- ☐ многовариантное

188 Это решение предполагает использование научных методов и объективных критериев:

- ☒ рациональное
- ☐ адаптационное
- ☐ интуитивное
- ☐ бинарное
- ☐ многовариантное

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

- ☒ запрограммированные
- ☐ экономические
- ☐ технические
- ☐ незапрограммированное
- ☐ рациональное

190 Эти решения принимаются в новых или неопределенных обстоятельствах:

- ☒ незапрограммированные
- ☐ технические
- ☐ запрограммированные
- ☐ безальтернативные
- ☐ экономически

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

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

192 Стратегия лидерства в низких издержках ориентирована:

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

193 Стратегия дифференциации ориентирована:

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

194 Стратегия фокусирования предполагает:

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

195 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

196 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

197 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

198 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

199 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

- ☒ существует мало возможностей диверсификации
- ☐ когда существуют лица с особыми запросами, выделяющиеся на фоне остальных, например, территориально

- ☐ если покупателей не удовлетворяет стандартная продукция
- ☐ покупатели мало привязаны к цене
- ☐ покупатели привязаны к фирме и торговой марке

200 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

201 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации

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

202 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

203 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

204 Стратегия фокусирования целесообразна:

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

205 Портфельная стратегия предполагает

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

206 К конкурентным стратегиям не относят:

- ☒ стратегия роста
- ☐ стратегия дифференциации
- ☐ лидерства в низких издержках
- ☐ портфельная стратегия
- ☐ стратегия фокусирования

207 К конкурентным стратегиям не относят

- ☒ стратегия умеренного роста
- ☐ стратегия дифференциации
- ☐ лидерства в низких издержках
- ☐ портфельная стратегия
- ☐ стратегия фокусирования

208 К конкурентным стратегиям не относят:

- ☒ стратегия сокращения
- ☐ стратегия дифференциации
- ☐ лидерства в низких издержках
- ☐ портфельная стратегия
- ☐ стратегия фокусирования

209 Кооперация, как реализация наступательной стратегии предполагает:

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

210 Недостатки наступательной стратегии:

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

211 Достоинства наступательной стратегии:

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

212 Наступательно - оборонительная стратегия реализуется:

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

213 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
- ☐ позволяет совершить на рынке прорыв и удерживать лидирующие позиции
- ☐ перестройка всех сфер деятельности фирмы на основе жесткой централизации управления
- ☐ внедрение в сферу деятельности поставщиков или потребителей

214 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
- ☐ уход из малоперспективных сфер путем продажи неприбыльных предприятий, модернизации и расширения остающихся
- ☐ внедрение в сферу деятельности поставщиков или потребителей
- ☐ соглашение о техническом обучении и помощи в освоение технологий

215 PEST анализ изучает:

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

216 SWOT анализ изучает:

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

217 Матрица БКГ используется:

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

218 Цели организации классифицируют по источникам на:

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

219 Цели организации классифицируются с точки зрения комплексности на:

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

220 Цели организации разделяются по степени важности на:

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

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

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

222 По содержанию цели организации делятся на:

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

223 С точки зрения приоритетности цели организации подразделяются на:

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

224 По направленности цели организации делятся на:

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

225 По форме выражения цели организации делятся на:

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

226 По уровню цели организации классифицируются на:

- ☒ миссия, общие и специфические
- ☐ простые и сложные
- ☐ заданные извне и ориентированные на удовлетворение потребностей участников организации

- ☐ долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные
- ☐ стратегические и тактические

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

- ☒ задачи
- ☐ решения
- ☐ вопросы
- ☐ показатели
- ☐ миссию

228 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
- ☐ БКГ – матрица
- ☐ кривая жизненного цикла
- ☐ Метод PIMS

229 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
- ☐ SWOT – матрица
- ☐ кривая жизненного цикла
- ☐ Метод PIMS

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

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

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

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

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

- ☒ Кривая опыта (обучения)
- ☐ Метод PIMS
- ☐ Кривая жизненного цикла
- ☐ БКГ – матрица

☐ SWOT – матрица

233 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
- ☐ Кривая жизненного цикла
- ☐ БКГ – матрица
- ☐ SWOT – матрица

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

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

235 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
- ☐ Кривая опыта (обучения)
- ☐ БКГ – матрица
- ☐ SWOT – матрица

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

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

237 К иерархической (бюрократической) структуре организации относят

- ☒ функциональная
- ☐ эдхократическая
- ☐ матричная
- ☐ проектная
- ☐ многомерная

238 К иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- ☒ линейно - функциональная
- ☐ эдхократическая
- ☐ матричная
- ☐ проектная
- ☐ многомерная

239 К иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- ☒ дивизиональная
- ☐ эдхократическая
- ☐ матричная
- ☐ проектная
- ☐ многомерная

240 К адаптивным организационным структурам относят:

- ☒ матричная
- ☐ линейная
- ☐ дивизиональная
- ☐ линейно – функциональная
- ☐ функциональная

241 Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

242 Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

243 Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

244 Недостатком функциональной организационной структуры управления является:

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

245 Недостатком функциональной организационной структуры управления является:

- ☒ возможность конфликтов между функциональными областями
- ☐ развитие групповщины
- ☐ борьба за власть

- ☐ сложность
- ☐ увеличение затрат вследствие дублирования одних и тех же видов работ

246 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

247 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

248 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

249 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
- ☐ улучшает координацию в функциональных областях
- ☐ гибкость организации
- ☐ стимулирует деловую и профессиональную специализацию

250 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
- ☐ возможность двойного подчинения
- ☐ сложность
- ☐ длинная цепь команд

251 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

252 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

- ☒ слабый синергетический эффект

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

253 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

254 Преимуществом матричной структуры организации является:

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

255 Преимуществом матричной структуры организации является:

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

256 Преимуществом матричной структуры организации является:

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

257 Недостатком матричной организационной структуры управления является:

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

258 едостатком матричной организационной структуры управления является:

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

259 Недостатком матричной организационной структуры управления является:

- ☒ возможность конфликтов между линейными и функциональными руководителями из-за двойного подчинения
- ☐ длинная цепь команд
- ☐ из-за роста управленческого аппарата увеличиваются накладные расходы
- ☐ увеличение затрат вследствие дублирования одних и тех же видов работ для различных видов продукции
- ☐ слабый синергетический эффект

260 Преимуществом проектной организации является:

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

261 В каких случаях предпочтительней централизованная структура управления

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

262 Преимуществом централизации является:

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

263 Преимуществом централизации является:

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

264 Преимуществом централизации является:

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

265 Преимуществом децентрализации является:

- ☒ помогает подготовке молодого руководителя к высоким должностям
- ☐ 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
- ☐ уменьшает количество ошибочных решений, принимаемых менее опытными руководителями

- ☐ улучшает контроль и координацию специализированных независимых функций

266 Преимуществом децентрализации является:

- ☒ принимают решения те руководители, которые ближе всего находятся к возникшей проблеме
- ☐ 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
- ☐ уменьшает количество ошибочных решений, принимаемых менее опытными руководителями
- ☐ улучшает контроль и координацию специализированных независимых функций

267 Преимуществом децентрализации является:

- ☒ стимулирует инициативу
- ☐ 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
- ☐ уменьшает количество ошибочных решений, принимаемых менее опытными руководителями
- ☐ улучшает контроль и координацию специализированных независимых функций

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

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

269 Разновидностью какой организационной структуры является матричная структура:

- ☐ линейной
- ☒ адаптивной
- ☐ функциональной
- ☐ бюрократической
- ☐ дивизиональной

270 Разновидностью какой организационной структуры является продуктовая структура:

- ☒ дивизиональной
- ☐ адаптивной
- ☐ функциональной
- ☐ матричной
- ☐ линейной

271 Обязательство выполнять имеющиеся задачи и отвечать за их удовлетворительное решение это

- ☒ ответственность
- ☐ полномочия
- ☐ делегирование
- ☐ влияние
- ☐ власть

272 Какая из нижеперечисленных организационных структур имеет в качестве основы работу по выполнению проекту, то есть разовой задачи:

- ☒ проектная структура
- ☐ программно-целевая структура
- ☐ матричная структура
- ☐ фрагментарная структура
- ☐ адхократическая структура

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

- ☒ матричная структура
- ☐ программно-целевая структура
- ☐ проектная структура
- ☐ фрагментарная структура
- ☐ адхократическая структура

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

- ☒ программно-целевая структура
- ☐ матричная структура
- ☐ проектная структура
- ☐ фрагментарная структура
- ☐ адхократическая структура

275 Какая из нижеперечисленных организационных структур, состоит из относительно слабо связанных между собой групп специалистов и незначительного количества вспомогательного персонала:

- ☒ адхократическая структура
- ☐ матричная структура
- ☐ проектная структура
- ☐ фрагментарная структура
- ☐ программно-целевая структура

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

- ☒ фрагментарная структура
- ☐ матричная структура
- ☐ проектная структура
- ☐ адхократическая структура
- ☐ программно-целевая структура

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

- ☒ линейные полномочия
- ☐ параллельные полномочия
- ☐ штабные полномочия
- ☐ рекомендательные полномочия
- ☐ обязательного согласования

278 Ограниченное право использовать ресурсы организации это:

- ☒ полномочия
- ☐ полномочия
- ☐ делегирование
- ☐ влияние
- ☐ власть

279 К общим мотивам поведения относят:

- ☒ любопытства
- ☐ в статусе
- ☐ потребность в достижениях
- ☐ в принадлежности
- ☐ во власти

280 К общим мотивам поведения относят:

- ☒ привязанности
- ☐ в статусе
- ☐ потребность в достижениях
- ☐ в принадлежности
- ☐ во власти

281 К общим мотивам поведения относят:

- ☒ желание манипулировать
- ☐ в статусе
- ☐ потребность в достижениях
- ☐ в принадлежности
- ☐ во власти

282 К вторичным потребностям относят

- ☐ деятельности
- ☐ привязанности
- ☐ любопытства
- ☒ потребность в достижениях
- ☐ желание манипулирования

283 К вторичным потребностям относят:

- ☒ в статусе
- ☐ привязанности
- ☐ любопытства
- ☐ желание манипулирования
- ☐ деятельности

284 К вторичным потребностям относят:

- ☒ во власти
- ☐ привязанности
- ☐ любопытства
- ☐ желание манипулирования
- ☐ деятельности

285 К вторичным потребностям относят:

- ☒ в принадлежности
- ☐ привязанности
- ☐ любопытства
- ☐ желание манипулирования
- ☐ деятельности

286 К вторичным потребностям относят:

- ☒ в безопасности
- ☐ привязанности
- ☐ любопытства
- ☐ желание манипулирования
- ☐ деятельности

287 Какая из теорий мотивации имеет финансово-экономические источники?

- ☒ теория представительства
- ☐ теория ожидания
- ☐ теория контроля
- ☐ теория атрибуции
- ☐ теория справедливости

288 Кто из авторов разработал анкету для диагностического обследования рабочего места?

- ☒ Хэкман и Олдхэм
- ☐ Врум
- ☐ Герцберг
- ☐ Портер и Лоулер
- ☐ Альдерферд

289 Кто является автором теории целеполагания?

- ☒ Локк
- ☐ Адамс
- ☐ Врум
- ☐ Герцберг
- ☐ Альдерферд

290 Маслоу является основателем теории:

- ☒ теории иерархии потребностей
- ☐ теории ожиданий
- ☐ теории справедливости
- ☐ теория целеполагания
- ☐ теории приобретенных потребностей

291 К содержательным теориям мотивации относят:

- ☒ двухфакторная теория
- ☐ модель Портера-Лоулера
- ☐ теории справедливости
- ☐ теория целеполагания
- ☐ теории ожиданий

292 К содержательным теориям мотивации относят:

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

293 К содержательным теориям мотивации относят:

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

294 Теория мотивации, в которой фигурируют гигиенические факторы:

- ☒ двухфакторная теории
- ☐ теория подкрепления
- ☐ иерархия потребностей
- ☐ теория справедливости
- ☐ теории ожиданий

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

- ☐ администрация
- ☐ персонал
- ☒ организация
- ☐ неформальная организация
- ☐ менеджмент

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

- ☐ персонал
- ☐ малые организации
- ☐ формальные организации
- ☒ неформальные организации
- ☐ большие организации

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

- ☒ задача
- ☐ структура
- ☐ цель
- ☐ технология
- ☐ персонал

298 К характеристикам внешней среды не относится:

- ☐ сложность внешней среды
- ☐ взаимосвязанность факторов среды
- ☐ подвижность среды

- ☐ неопределенность внешней среды
- ☒ горизонтальное разделение труда

299 К характеристикам внешней среды не относится:

- ☒ вертикальное разделение труда
- ☐ неопределенность внешней среды
- ☐ подвижность среды
- ☐ сложность внешней среды
- ☐ взаимосвязанность факторов среды

300 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

301 Число факторов, на которые организация обязана реагировать это:

- ☐ взаимосвязанность факторов внешней среды
- ☐ подвижность среды
- ☐ неопределенность внешней среды
- ☒ сложность внешней среды
- ☐ среда прямого воздействия

302 Скорость, с которой происходит изменения в окружении организации:

- ☒ подвижность среды
- ☐ взаимосвязанность факторов внешней среды
- ☐ сложность внешней среды
- ☐ неопределенность внешней среды
- ☐ среда прямого воздействия

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

- ☐ среда прямого воздействия
- ☐ подвижность среды
- ☒ неопределенность внешней среды
- ☐ взаимосвязанность факторов внешней среды
- ☐ сложность внешней среды

304 К внешней среде косвенного воздействия относят:

- ☒ социокультурные факторы
- ☐ потребители
- ☐ конкуренты
- ☐ законы и государственные органы
- ☐ поставщики

305 К внешней среде косвенного воздействия относят:

- ☐ потребители
- ☐ поставщики

- ☒ политические факторы
- ☐ конкуренты
- ☐ законы и государственные органы

306 К внешней среде косвенного воздействия относят:

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

307 К внешней среде прямого воздействия относят:

- ☐ социокультурные факторы
- ☒ поставщики
- ☐ состояние экономики
- ☐ политические факторы
- ☐ отношение с местным населением

308 К внешней среде прямого воздействия относят:

- ☐ политические факторы
- ☐ отношение с местным населением
- ☐ состояние экономики
- ☒ потребители
- ☐ социокультурные факторы

309 К внешней среде прямого воздействия относят:

- ☐ отношение с местным населением
- ☐ социокультурные факторы
- ☐ состояние экономики
- ☒ конкуренты
- ☐ политические факторы

310 К внешней среде прямого воздействия относят:

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

311 К внутренним переменным организации относят:

- ☐ поставщики
- ☒ цели
- ☐ потребители
- ☐ состояние экономики
- ☐ конкуренты

312 К внутренним переменным организации относят:

- ☐ поставщики
- ☐ потребители

- ☐ состояние экономики
- ☒ структура
- ☐ конкуренты

313 К внутренним переменным организации относят:

- ☐ поставщики
- ☒ технология
- ☐ конкуренты
- ☐ потребители
- ☐ состояние экономики

314 К внутренним переменным организации относят:

- ☐ конкуренты
- ☐ потребители
- ☐ поставщики
- ☒ люди
- ☐ потребители

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

- ☒ разделение труда
- ☐ стандартизация
- ☐ конвейерные сборочные линии
- ☐ промышленная революция
- ☐ промышленная революция

316 Сколько было крупных переворотов в технологиях?

- ☐ 10
- ☒ 3
- ☐ 4
- ☐ 2
- ☐ 5

317 К внутренней среде организации относят:

- ☐ поставщики
- ☒ производство
- ☐ состояние экономики
- ☐ конкуренты
- ☐ потребители

318 К внутренней среде организации относят:

- ☐ состояние экономики
- ☒ материально-техническое снабжение
- ☐ потребители
- ☐ конкуренты
- ☐ поставщики

319 К внутренней среде организации относят:

- ☐ состояние экономики

- ☐ потребители
- ☐ конкуренты
- ☐ поставщики
- ☒ маркетинг

320 К внутренней среде организации относят:

- ☐ потребители
- ☐ поставщики
- ☒ финансовое управление
- ☐ состояние экономики
- ☐ конкуренты

321 К внутренней среде организации относят:

- ☐ потребители
- ☐ поставщики
- ☒ НИОКР
- ☐ состояние экономики
- ☐ конкуренты

322 Объединение участников предпринимательской деятельности – партнеров для совместного бизнеса называют:

- ☐ общество с ограниченной ответственностью
- ☐ хозяйственным обществом
- ☒ товариществом
- ☐ артелью
- ☐ акционерное общество

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

- ☐ общество с дополнительной ответственностью
- ☐ товарищество на вере
- ☒ полное товарищество
- ☐ акционерное общество
- ☐ общество с ограниченной ответственностью

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

- ☐ общество с дополнительной ответственностью
- ☐ полное товарищество
- ☒ товарищество на вере
- ☐ акционерное общество
- ☐ общество с ограниченной ответственностью

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

- ☒ акционерное общество
- ☐ общество с ограниченной ответственностью

- ☐ полное товарищество
- ☐ товарищество на вере
- ☐ общество с дополнительной ответственностью

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

- ☒ общество с ограниченной ответственностью
- ☐ акционерное общество
- ☐ полное товарищество
- ☐ товарищество на вере
- ☐ общество с дополнительной ответственностью

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

- ☒ общество с дополнительной ответственностью
- ☐ акционерное общество
- ☐ полное товарищество
- ☐ товарищество на вере
- ☐ общество с ограниченной ответственностью

328 Образуется путем приобретения контрольных пакетов акций:

- ☒ концерн подчинения
- ☐ холдинг
- ☐ концерн координации
- ☐ артель
- ☐ ФПГ

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

- ☒ концерн координации
- ☐ холдинг
- ☐ концерн подчинения
- ☐ артель
- ☐ ФПГ

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

- ☒ холдинг
- ☐ концерн координации
- ☐ концерн подчинения
- ☐ артель
- ☐ ФПГ

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

- ☒ ФПГ
- ☐ концерн координации
- ☐ концерн подчинения
- ☐ артель

☒ холдинг

332 К признакам организации не относят:

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

333 К признакам организации не относят:

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

334 К признакам организации не относят:

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

335 К признакам организации не относят:

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

336 К признакам организации не относят:

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

337 К признакам организации не относят:

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

338 К признакам организации не относят:

- ☒ дифференциация
- ☐ наличие связей между ее отдельными элементами
- ☐ обособленность
- ☐ организационная культура

- ☐ саморегулирование

339 К признакам организации не относят:

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

340 К признакам организации относят:

- ☒ обособленность
☐ посредники
☐ поставщики
☐ технология
☐ конкуренты

341 К признакам организации относят:

- ☒ саморегулирование
☐ посредники
☐ поставщики
☐ технология
☐ конкуренты

342 К признакам организации относят:

- ☒ организационная культура
☐ посредники
☐ поставщики
☐ технология
☐ конкуренты

343 Из скольких фаз состоит жизненный цикл организации:

- ☐ 3
☐ 2
☒ 5
☐ 6
☐ 4

344 Совокупность материальных элементов организации составляет ее

- ☐ матричную структуру
☐ социальную структуру
☒ техническую структуру
☐ бюрократическую структуру
☐ социотехническую структуру

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

- ☐ матричную структуру
☐ техническую структуру
☒ социальную структуру

- ☐ бюрократическую структуру
- ☐ социотехническую структуру

346 Структура организации представленная совокупностью рабочих мест это:

- ☐ матричная структура
- ☐ техническая структура
- ☒ социотехническая структура
- ☐ бюрократическая структура
- ☐ социальная структура

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

- ☐ групповая технология
- ☐ последовательная технология
- ☒ складывающаяся технология
- ☐ научная технология
- ☐ связанная технология

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

- ☐ групповая технология
- ☐ складывающаяся технология
- ☒ последовательная технология
- ☐ научная технология
- ☐ связанная технология

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

- ☐ групповая технология
- ☐ складывающаяся технология
- ☒ связанная технология
- ☐ научная технология
- ☐ последовательная технология

350 Работы выполняются на одном стационарном объекте:

- ☐ научная технология
- ☐ связанная технология
- ☒ групповая технология
- ☐ складывающаяся технология
- ☐ последовательная технология

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

- ☐ закон композиции
- ☐ закон дополнения
- ☒ закон синергии
- ☐ закон самосохранения
- ☐ закон поддержания пропорциональности

352 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 синергии
- ☐ закон дополнения
- ☒ закон композиции
- ☐ закон самосохранения
- ☐ закон поддержания пропорциональности

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

- ☐ закон синергии
- ☐ закон дополнения
- ☒ закон самосохранения
- ☐ закон композиции
- ☐ закон поддержания пропорциональности

354 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 синергии
- ☐ закон дополнения
- ☒ закон информированности
- ☐ закон композиции
- ☐ закон поддержания пропорциональности

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

- ☐ закон синергии
- ☐ закон дополнения
- ☒ закон необходимого разнообразия
- ☐ закон композиции
- ☐ закон поддержания пропорциональности

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

- ☐ закон синергии
- ☐ закон дополнения
- ☒ закон онтогенеза
- ☐ закон композиции
- ☐ закон поддержания пропорциональности

357 Какие виды организаций существуют согласно происхождению:

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

358 Какие виды организаций существуют согласно степени легитимности

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

359 Какие виды организаций существуют согласно механизму функционирования:

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

360 Какие виды организаций существуют согласно характеру взаимодействия с участниками:

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

361 Какие виды организаций существуют исходя из особенностей структуры:

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

362 Какие виды организаций существуют исходя из преследуемых целей:

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

363 Какие виды организаций существуют согласно типу поведения:

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

364 Какие виды организаций существуют согласно способу доведения результата до потребителя:

- ☐ официальные и неофициальные
- ☐ естественные и искусственные
- ☒ аудиторный и клиентский
- ☐ унитарные и плюралистические унитарные и плюралистические

- ☐ формальные и неформальные

365 К конкурентным стратегиям не относят:

- ☐ стратегия фокусирования
☐ лидерства в низких издержках
☒ стратегия комбинирования
☐ портфельная стратегия
☐ стратегия дифференциации

366 К стратегиям развития не относят:

- ☐ стратегия сокращения
☐ стратегия роста
☒ лидерства в низких издержках
☐ стратегия комбинирования
☐ стратегия умеренного роста

367 К стратегиям развития не относят:

- ☐ стратегия сокращения
☐ стратегия роста
☒ стратегия дифференциации
☐ стратегия комбинирования
☐ стратегия умеренного роста

368 К стратегиям развития не относят:

- ☐ стратегия комбинирования
☐ стратегия умеренного роста
☐ стратегия роста
☒ стратегия фокусирования
☐ стратегия сокращения

369 К стратегиям развития не относят:

- ☐ стратегия сокращения
☐ стратегия роста
☒ портфельная стратегия
☐ стратегия комбинирования
☐ стратегия умеренного роста

370 Стратегия роста характерна:

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

371 Стратегия умеренного роста присуща

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

- ☐ существует мало возможностей диверсификации

372 Стратегию сокращения характерна для:

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

373 Вертикальная диверсификация предполагает:

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

374 Горизонтальная диверсификация предполагает:

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

375 К принципам планирования не относят:

- ☒ единоначалия
☐ преемственность
☐ непрерывность
☐ экономичность
☐ согласование планов

376 Конгломератная диверсификация предполагает:

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

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

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

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

- ☐ математический метод
☐ балансовый метод

- ☒ бюджетный метод
- ☐ графический метод
- ☐ нормативный метод

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

- ☐ математический метод
- ☐ бюджетный метод
- ☒ балансовый метод
- ☐ графический метод
- ☐ нормативный метод

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

- ☐ математический метод
- ☐ бюджетный метод
- ☒ нормативный метод
- ☐ графический метод
- ☐ балансовый метод

381 Какие типы норм не используются в практике планирования:

- ☐ нормы времени
- ☐ натуральные
- ☒ статистические
- ☐ нормы обслуживания
- ☐ стоимостные

382 Какие типы норм не используются в практике планирования:

- ☐ нормы времени
- ☐ натуральные
- ☒ математические
- ☐ нормы обслуживания
- ☐ стоимостные

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

- ☐ нормативный метод
- ☐ бюджетный метод
- ☒ математический метод
- ☐ графический метод
- ☐ балансовый метод

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

- ☐ нормативный метод
- ☐ бюджетный метод
- ☒ графический метод
- ☐ математический метод
- ☐ балансовый метод

385 Это планирование на срок до одного года:

- ☐ долгосрочное планирование
- ☐ стратегическое планирование
- ☒ текущее планирование
- ☐ среднесрочное планирование
- ☐ перспективное планирование

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

- ☐ метод «точно в срок»
- ☐ метод MAP
- ☒ метод MRP
- ☐ диспетчеризация
- ☐ метод «Канбан»

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

- ☐ метод «точно в срок»
- ☐ метод MRP
- ☒ метод MAP
- ☐ диспетчеризация
- ☐ метод «Канбан»

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

- ☐ метод «точно в срок»
- ☐ метод MRP
- ☒ метод «Канбан»
- ☐ диспетчеризация
- ☐ метод MAP

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

- ☐ метод MRP
- ☐ метод MAP
- ☐ метод «Канбан»
- ☐ диспетчеризация
- ☒ метод «точно в срок»

390 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

391 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

392 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят

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

393 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

- ☐ политика компании
- ☐ межличностные отношения с начальником
- ☐ технический надзор
- ☐ зарплата
- ☒ ответственность

394 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят

- ☐ межличностные отношения с начальником
- ☐ технический надзор
- ☐ зарплата
- ☒ продвижение
- ☐ политика компании

395 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят

- ☒ политика компании
- ☐ продвижение
- ☐ ответственность
- ☐ работа как таковая
- ☐ достижения

396 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

- ☐ достижения
- ☒ технический надзор
- ☐ ответственность
- ☐ работа как таковая
- ☐ продвижение

397 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

- ☒ зарплата
- ☐ ответственность
- ☐ продвижение
- ☐ достижения
- ☐ работа как таковая

398 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

- ☐ достижения
- ☐ продвижение
- ☐ ответственность
- ☐ работа как таковая
- ☒ межличностные отношения с начальником

399 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

- ☒ условия работы
- ☐ достижения
- ☐ продвижение
- ☐ ответственность
- ☐ работа как таковая

400 Кому принадлежит концепция иерархии потребностей?

- ☐ Герцберг
- ☐ Альдерферд
- ☐ МакКлелланд
- ☐ Врум
- ☒ Маслоу

401 Кто выделил три группы основных потребностей: существования, в связях и росте?

- ☒ Альдерферд
- ☐ Герцберг
- ☐ Врум
- ☐ МакКлелланд
- ☐ Маслоу

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

- ☐ Альдерферд
- ☒ Врум
- ☐ Герцберг
- ☐ Маслоу
- ☐ МакКлелланд

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

- ☒ Портер и Лоулер
- ☐ Герцберг
- ☐ Врум
- ☐ Альдерферд
- ☐ Смит

404 Кто из авторов исходит из предпосылки, что мотивация непосредственно не приводит к повышению производительности:

- ☐ Врум
- ☒ Портер и Лоулер
- ☐ Герцберг
- ☐ Альдерферд

☐ Адамс

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

- ☐ Герцберг
- ☐ Альдерферд
- ☐ Портер и Лоулер
- ☐ Врум
- ☒ Адамс

406 К восходящим коммуникациям относят:

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

407 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

408 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

409 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

410 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

411 Нисходящие коммуникации охватывают:

- ☐ жалобы и споры
- ☐ проблемы и вопросы

- ☒ внушение идей
- ☐ финансовая и бухгалтерская информация
- ☐ отчеты о результатах деятельности

412 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

- ☐ информационные перегрузки
- ☐ различия в статусе и уровне власти
- ☒ преграды, обусловленные восприятием
- ☐ несоответствие коммуникативной сети рабочим задачам
- ☐ потребности и цели отделов

413 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

414 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

415 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

416 По степени сложности управленческие решения разделяются на:

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

417 По методам выработки управленческие решения могут быть:

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

418 В зависимости от числа разработчиков управленческие решения делятся на:

- ☐ общие и специальные
- ☐ простые, сложные и уникальные

- ☒ индивидуальные и коллективные
- ☐ запрограммированные и незапрограммированные
- ☐ шаблонные и творческие

419 По широте охвата управленческие решения бывают:

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

420 С точки зрения определенности управленческие решения подразделяются на:

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

421 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

422 По форме управленческие решения могут быть:

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

423 По содержанию управленческие решения в рамках организации бывают:

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

424 По степени полноты и достоверности используемой информации управленческие решения бывают:

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

425 По способам принятия управленческих решений выделяют:

- ☐ техническими, экономическими, социальными

- ☐ принимаемые в условиях определенности, в условиях риска и в условиях полной неопределенности
- ☐ правовыми и не правовыми
- ☐ прямые и косвенные
- ☒ интуитивные, адаптационные и рациональные

426 Первым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

427 Вторым этапом рационального решения проблем должно быть:

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

428 Третьим этапом рационального решения проблем должно быть:

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

429 Четвертым этап рационального решения проблем должно быть:

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

430 Пятым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

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

- ☒ безальтернативное
- ☐ бинарное
- ☐ многовариантного
- ☐ инновационного
- ☐ отсутствие такового

432 Использование такого варианта, предполагает два противоположного подхода к решению:

- ☐ отсутствие такового
- ☐ инновационного
- ☒ бинарное
- ☐ безальтернативное
- ☐ многовариантного

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

- ☒ многовариантного
- ☐ бинарное
- ☐ инновационного
- ☐ отсутствие такового
- ☐ безальтернативное

434 К недостаткам привлечения людей со стороны при наборе кадров относят:

- ☐ снижает активность оставшихся за «бортом»
- ☐ ограничивает возможности выбора
- ☒ плохое знание ими организации
- ☐ требует дополнительных затрат на переподготовку персонала
- ☐ порождает соперничество

435 К недостаткам привлечения людей со стороны при наборе кадров относят:

- ☐ снижает активность оставшихся за «бортом»
- ☐ ограничивает возможности выбора
- ☒ необходимость длительного периода адаптации
- ☐ требует дополнительных затрат на переподготовку персонала
- ☐ порождает соперничество

436 К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

- ☐ высокую степень риска из-за неизвестности кандидатов
- ☐ необходимость длительного периода адаптации
- ☒ ограничивает возможности выбора кандидатов
- ☐ высокие затраты
- ☐ плохое знание ими организации

437 К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

- ☐ высокую степень риска из-за неизвестности кандидатов
- ☐ необходимость длительного периода адаптации
- ☒ порождает соперничество
- ☐ высокие затраты
- ☐ плохое знание ими организации

438 К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

- ☐ высокую степень риска из-за неизвестности кандидатов
- ☐ необходимость длительного периода адаптации
- ☒ снижает активность оставшихся за «бортом»
- ☐ высокие затраты
- ☐ плохое знание ими организации

439 К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

- ☐ высокую степень риска из-за неизвестности кандидатов
- ☐ необходимость длительного периода адаптации
- ☒ сохраняет общий дефицит кадров
- ☐ высокие затраты
- ☐ плохое знание ими организации

440 К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

- ☐ высокую степень риска из-за неизвестности кандидатов
- ☐ необходимость длительного периода адаптации
- ☒ требует дополнительных затрат на переподготовку персонала
- ☐ высокие затраты
- ☐ плохое знание ими организации

441оборот по выбытию по субъективным причинам называется:

- ☐ адаптацией
- ☐ численностью
- ☒ текучестью
- ☐ движением
- ☐ кадрами

442 Комплекс специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных человеком в результате специальной подготовки, называется:

- ☐ профессиональной пригодностью
- ☐ специальностью
- ☒ профессией
- ☐ профессиональной компетентностью
- ☐ квалификацией

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

- ☐ профессиональной пригодностью
- ☐ специальностью
- ☒ квалификацией
- ☐ профессиональной компетентностью
- ☐ профессией

444 Мера квалификации работника называется:

- ☐ профессиональной пригодностью
- ☐ специальностью
- ☒ профессиональной компетентностью
- ☐ квалификацией
- ☐ профессией

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

- ☐ профессиональной компетентностью
- ☐ специальностью

- ☒ профессиональной пригодностью
- ☐ квалификацией
- ☐ профессией

446 Карьера, связанная со сменой должностей называется:

- ☐ горизонтальной
- ☐ статичной
- ☒ динамичной
- ☐ центростремительной
- ☐ вертикальной

447 Карьера, осуществляемая в одном месте и в одной должности путем профессионального роста, называется:

- ☐ горизонтальной
- ☐ динамичной
- ☒ статичной
- ☐ центростремительной
- ☐ вертикальной

448 Карьера, предполагающая продвижение по ступеням служебной лестницы называется:

- ☐ горизонтальной
- ☐ статичной
- ☒ вертикальной
- ☐ центростремительной
- ☐ динамичной

449 Карьера, проходящая в пределах одного уровня управления, но со сменой рода занятий называется:

- ☐ динамично
- ☐ статичной
- ☒ горизонтально
- ☐ центростремительной
- ☐ вертикальной

450 Не относится к методам отбора кадров:

- ☐ анализ анкет
- ☐ собеседование
- ☒ соревнование
- ☐ графологическая экспертиза
- ☐ тестирование

451 Организуется с целью освоения новых специальностей высвобождаемыми работниками:

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

452 Проводится с целью повышения профессионального мастерства и совмещению профессий:

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

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

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

454 Временный переход работника в другое подразделение, где ему приходится выполнять иные функции

- ☐ аутплейсмент
- ☐ обогащение труда
- ☒ «карусель»
- ☐ увольнение
- ☐ рационализация персонала

455 Кадровые службы оказывают лицам из числа уволенных помощь в трудоустройстве за счет фирмы:

- ☐ «карусель»
- ☐ обогащение труда
- ☒ аутплейсмент
- ☐ увольнение
- ☐ ротация

456 Возможность влиять на поведение других:

- ☐ харизма
- ☐ лидерство
- ☒ власть
- ☐ убеждение
- ☐ влияние

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

- ☐ харизма
- ☐ лидерство
- ☒ влияние
- ☐ убеждение
- ☐ власть

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

- ☐ харизма
- ☐ влияние

- ☒ лидерство
- ☐ убеждение
- ☐ власть

459 Влияние через страх это:

- ☐ эталонная власть
- ☐ власть, основанная на вознаграждении
- ☒ власть, основанная на принуждении
- ☐ законная власть
- ☐ экспертная власть

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

- ☐ эталонная власть
- ☐ власть, основанная на принуждении
- ☒ власть, основанная на вознаграждении
- ☐ законная власть
- ☐ экспертная власть

461 Влияние через разумную веру это:

- ☐ эталонная власть
- ☐ власть, основанная на принуждении
- ☒ экспертная власть
- ☐ законная власть
- ☐ власть, основанная на вознаграждении

462 Влияние с помощью традиции это:

- ☐ эталонная власть
- ☐ власть, основанная на принуждении
- ☒ законная власть
- ☐ экспертная власть
- ☐ власть, основанная на вознаграждении

463 Влияние с помощью харизмы

- ☐ законная власть
- ☐ власть, основанная на принуждении
- ☒ эталонная власть
- ☐ экспертная власть
- ☐ власть, основанная на вознаграждении

464 Недостаток применения власти, основанной на принуждении

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

465 Недостаток власти, основанной на вознаграждении:

- ☐ медленно формируется

- ☐ низкая производительность труда, неудовлетворенность работой
- ☒ ограниченность ресурсов
- ☐ неопределенность
- ☐ недостаточное использование потенциала человеческих ресурсов

466 Недостаток применения экспертной власти:

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

467 Недостаток применения экспертной власти:

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

468 Недостаток применения законной власти:

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

469 Согласно теории «X» Дугласа МакГрегора:

- ☐ способность к творческому решению проблем встречается часто
- ☐ труд – процесс естественный
- ☒ люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
- ☐ приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
- ☐ люди используют самоуправление и контроль

470 Согласно теории «X» Дугласа МакГрегора:

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

471 Согласно теории «X» Дугласа МакГрегора:

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

472 Согласно теории «X» Дугласа МакГрегора:

- ☐ способность к творческому решению проблем встречается часто

- ☐ труд – процесс естественный
- ☒ чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание
- ☐ приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
- ☐ люди используют самоуправление и контроль

473 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора:

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

474 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора:

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

475 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора

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

476 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора:

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

477 Для авторитарного стиля руководства характерно:

- ☐ свободный обмен информацией между руководителем и подчиненными
- ☐ децентрализация управления
- ☒ централизация власти в руках руководителя
- ☐ внимание администрации к проблемам развития персонала
- ☐ участие сот рудников в принятии решений

478 Для авторитарного стиля руководства характерно:

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

479 Для авторитарного стиля руководства характерно:

- ☐ децентрализация управления

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

480 Для демократического стиля руководства характерно:

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

481 Для демократического стиля руководства характерно:

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

482 Для демократического стиля руководства характерно:

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

483 Для демократического стиля руководства характерно:

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

484 Для демократического стиля руководства характерно:

- ☐ централизация власти в руках руководителя
- ☐ широкое использование администрирования, наказаний
- ☒ взаимное доверие между руководителем и подчиненными
- ☐ отдача исполнителям распоряжений без объяснения их связи с общими целями и задачами организации
- ☐ дистанцирование от подчиненных

485 Кто из авторов разработал классификацию поведения лидера, основанную на распределении влияния при принятии решения между лидером и подчиненным:

- ☐ Врум
- ☐ Фидлер
- ☒ К.Левин

- ☐ Блейк
- ☐ П.Херши

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

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

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

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

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

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

489 Концепция лидерства которая рассматривает потребности и индивидуальность лидера, а не его поведение

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

490 Концепция лидерства, которая описывает четыре стиля лидерства: инструктирование, поддержка, привлечение и делегирование:

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

491 Какая из концепций была задумана как инструмент, облегчающий лидерам проблему вовлечения подчиненных в процессе принятия решений:

- ☐ теория вертикальной парной связи
- ☐ модель П.Херши и К.Бланшарда
- ☒ нормативная модель Врума-Йетона-Яго
- ☐ модель случайного лидерства Фидлера

- ☐ решетка лидерства Блейка и Моутона

492 По количеству и уровню участников конфликты подразделяются на

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

493 По характеру влияния конфликты подразделяются на:

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

494 По характеру причин конфликты подразделяются на

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

495 По содержанию конфликты подразделяются на:

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

496 По проявлению конфликты подразделяются на:

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

497 По ранговым различиям конфликты подразделяются

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

498 По количеству причин конфликты подразделяются на:

- ☐ общественные и частные
- ☐ внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
- ☒ однофакторные и многофакторные
- ☐ рациональные и иррациональные

☐ объективные и субъективные

499 Сколько этапов содержит конфликт?

- ☐ 4
- ☐ 6
- ☒ 5
- ☐ 3
- ☐ 2

500 К источникам межличностного конфликта не относится

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

501 К источникам межличностного конфликта не относится:

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

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

- ☐ компромисс
- ☐ приспособление
- ☒ применение силы
- ☐ сотрудничество
- ☐ избегание

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

- ☐ компромисс
- ☐ применение силы
- ☒ приспособление
- ☐ сотрудничество
- ☐ избегание

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

- ☐ компромисс
- ☐ применение силы
- ☒ избегание
- ☐ сотрудничество
- ☐ приспособление

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

- ☐ избегание
- ☐ применение силы
- ☒ компромисс
- ☐ сотрудничество
- ☐ приспособление

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

- ☐ избегание
- ☐ применение силы
- ☒ сотрудничестве
- ☐ компромиссе
- ☐ приспособлени

507 К причинам межгруппового конфликта относят:

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

508 К причинам межгруппового конфликта относят:

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

509 К причинам межгруппового конфликта относят:

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

510 К причинам межгруппового конфликта относят:

- ☐ несовместимость ролей
- ☐ индивидуальные различия
- ☒ борьба за статус
- ☐ стресс, обусловленный окружающей средой
- ☐ дефицит информации

511 К источникам межличностных конфликтов относят:

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

512 К источникам межличностных конфликтов относят:

- ☐ борьба за ресурсы
- ☐ борьба за статус
- ☒ дефицит информации
- ☐ взаимозависимость задач
- ☐ неопределенность в сфере полномочий

513 К источникам межличностных конфликтов относят:

- ☐ борьба за ресурсы
- ☐ борьба за статус
- ☒ несовместимость ролей
- ☐ взаимозависимость задач
- ☐ неопределенность в сфере полномочий

514 К источникам межличностных конфликтов относят:

- ☐ борьба за ресурсы
- ☐ борьба за статус
- ☒ стресс, обусловленный окружающей средой
- ☐ взаимозависимость задач
- ☐ неопределенность в сфере полномочий

515 Эта стратегия преодоления конфликта направлена на то, чтобы вовсе не позволить конфликту проявиться:

- ☐ очная ставка
- ☐ диффузия
- ☒ избегание
- ☐ постановка целей высшего порядка
- ☐ сдерживание

516 Данная стратегия преодоления конфликта пытается дезактивировать конфликт, остудить эмоции и уменьшить враждебность вовлеченных в него сторон:

- ☐ очная ставка
- ☐ избегание
- ☒ диффузия
- ☐ постановка целей высшего порядка
- ☐ сдерживание

517 В соответствии с этой стратегией допускаются некоторые конфликты, но при этом тщательно обсуждается причина, их вызвавшая, и то, как они будут разрешены:

- ☐ постановка целей высшего порядка
- ☐ диффузия
- ☐ избегание
- ☒ сдерживание
- ☐ очная ставка

518 При реализации данной стратегии вскрываются все проблемы и конфликтующие стороны начинают их рассматривать и взаимодействовать друг с другом, чтобы достичь удовлетворительного решения:

- ☐ сдерживание
- ☐ избегание
- ☒ очная ставка
- ☐ постановка целей высшего порядка
- ☐ диффузия

519 К структурным конфликтам относят:

- ☐ конфликт, связанный с фрустрацией
- ☐ конфликт ролей
- ☒ конфликт, связанный с иерархией
- ☐ конфликт, связанный с стрессом
- ☐ конфликт целей

520 К структурным конфликтам относят:

- ☐ конфликт, связанный с фрустрацией
- ☐ конфликт ролей
- ☒ конфликт, связанный с иерархией
- ☐ конфликт, связанный с стрессом
- ☐ конфликт целей

521 К структурным конфликтам относят:

- ☐ конфликт, связанный с фрустрацией
- ☐ конфликт ролей
- ☒ функциональный конфликт
- ☐ конфликт, связанный со стрессом
- ☐ конфликт целей

522 К структурным конфликтам относят:

- ☐ конфликт, связанный с фрустрацией
- ☐ конфликт ролей
- ☒ конфликт между штабным и линейным персоналом
- ☐ конфликт, связанный со стрессом
- ☐ конфликт целей

523 К структурным конфликтам относят:

- ☐ конфликт, связанный с фрустрацией
- ☐ конфликт ролей
- ☒ конфликт между формальными и неформальными организациями
- ☐ конфликт, связанный со стрессом
- ☐ конфликт целей

524 Государственное управление это:

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

525 К особым свойствам государственного управления не относится

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

526 К функциям государственного управления не относится:

- ☐ координация
- ☐ прогнозирование
- ☒ учет
- ☐ регулирование
- ☐ организация

527 Функции государственного управления это:

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

528 Методы государственного управления представляют собой:

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

529 К методам государственного воздействия не относится:

- ☐ идеологические
- ☐ административные
- ☒ распорядительные
- ☐ правовые
- ☐ экономические

530 Под инструментами государственного управления понимается:

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

531 К организационно-технологическим принципам государственного управления не относится:

- ☐ структурно-функциональные
- ☐ структурно-целевые
- ☒ социально-ценностные
- ☐ структурно-процессуальные
- ☐ структурно-организационные

532 Под структурно-целевыми принципами государственного управления понимается:

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

533 Под структурно-организационными принципами государственного управления понимается:

- ☐ соответствие методов управления функциям государственного органа
- ☐ иерархия целей государственного управления, последовательность достижения целей
- ☒ Под структурно-организационными принципами государственного управления понимается: единство системы государственного управления, сочетания коллегиальности и единоначалия в деятельности органов государственной власти
- ☐ разделения властей
- ☐ закрепление управленческих функций в компетенцию соответствующего государственного органа

534 Под структурно-функциональными принципами государственного управления понимается:

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

535 Под структурно-функциональными принципами государственного управления понимается:

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

536 Когда был учрежден первый институт правительственных исследований в Вашингтоне:

- ☐ 1920
- ☒ 1916
- ☐ 1921
- ☐ 1918

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

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

538 Представители второго этапа в развитии теории государственного управления:

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

539 В каком году была написана книга Дж.М.Кейнса «Общая теория занятости, процента и денег» ?

- ☐ 1929
- ☐ 1930
- ☒ 1936
- ☐ 1935
- ☐ 1933

540 Основу государственной политики согласно кейнсианству должна составлять:

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

541 Сколько этапов развития существует в теории государственного управления?

- ☐ 5
- ☐ 2
- ☒ 3
- ☐ 6
- ☐ 4

542 Наиболее влиятельными направлениями третьего этапа в развитии государственного управления считаются:

- ☐ поведенческий, системный, процессный
- ☐ процессный, системный, ситуационный
- ☒ поведенческий, системный, ситуационный
- ☐ поведенческий, процессный, ситуационный
- ☐ с точки зрения научных школ, поведенческий, системный

543 Кому принадлежит утверждение, что «государство есть общественный союз свободных людей с принудительно установленным мирным порядком посредством предоставления исключительного права принуждения только органам государства»:

- ☐ Л.Дюги
- ☐ К. Маркс
- ☒ Н. М. Коркунов

- ☐ Н.Макиавелли
- ☐ Ф.Кокошкин

544 Согласно государствоведу Л. Дюги элементами государства не является:

- ☐ суверенную власть;
- ☐ совокупность человеческих индивидов;
- ☒ общественный союз
- ☐ правительство.
- ☐ определенную территорию;

545 Признаками государства не являются:

- ☒ общественные организации
- ☐ государственный суверенитет
- ☐ публичная (государственная) власть.
- ☐ территориальная организация населения и осуществление публичной власти в территориальных пределах.
- ☐ неразрывная связь государства и права.

546 Не относится к классификации государств:

- ☐ демократические
- ☐ тоталитарные
- ☒ марксистские
- ☐ либеральные
- ☐ авторитарные

547 Под ----- государства понимается организация государственной власти, выраженная в форме правления, государственного устройства и политического (государственного) режима

- ☐ парламент
- ☐ властью
- ☒ формой
- ☐ сущностью
- ☐ тип

548 В зависимости от особенностей формы правления государства подразделяются на:

- ☐ авторитарные и либеральные
- ☐ унитарные, федеративные и конфедеративные
- ☒ монархические и республиканские.
- ☐ республиканские и унитарные
- ☐ демократические и авторитарные государственно-правовые режимы.

549 По форме устройства все государства подразделяются на:

- ☐ авторитарные и либеральные
- ☐ демократические и авторитарные государственно-правовые режимы
- ☒ унитарные, федеративные и конфедеративные
- ☐ республиканские и унитарные
- ☐ монархические и республиканские.

550 Существуют две основные формы правления:

- ☐ президент и парламент

- ☐ федерация и конфедерация
- ☒ монархия и республика
- ☐ монархия и парламент
- ☐ тоталитарная и демократическая

551 Признаками республики не является:

- ☐ коллегиальность правления
- ☐ выборность представительской власти
- ☒ вся полнота государственной власти сосредоточена в руках одного человека
- ☐ законодательно закрепленная подотчетность и ответственность (политическая и юридическая) власти за результаты своей деятельности
- ☐ сменяемость представительской власти

552 В -----парламент наделен не только законодательными полномочиями, но и правом давать отставку правительству, выразив ему недоверие, правительство несет перед парламентом ответственность за свою деятельность:

- ☐ ограниченной монархии
- ☐ президентской республике
- ☒ парламентарной республике
- ☐ конфедерации
- ☐ монархии

553 Какую из форм государственного устройства можно назвать переходной?

- ☐ монархия
- ☐ федерация
- ☒ конфедерация
- ☐ республика
- ☐ унитарное государство

554 Для авторитарного режима характерно:

- ☐ права человека и гражданина гарантированы и защищены государством
- ☐ высшие органы государства выступают от имени народа
- ☒ народ при таких режимах фактически отстраняется от формирования государственной власти и контроля над ее деятельностью
- ☐ власть переходит в руки диктатора, осуществляющего правление насильственными методами, происходит абсолютная концентрация власти законодательной и исполнительной в одном органе
- ☐ власть реализуется в интересах народа демократическими и правовыми методами

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

- ☐ гомогенность
- ☐ статус
- ☒ сплоченность
- ☐ фоновые характеристики
- ☐ открытость

556 Оценка однородности группы, исходя из заданных параметров:

- ☐ сплоченность
- ☐ гомогенность
- ☒ гомогенность

- ☐ фоновые характеристики
- ☐ открытость

557 К персональным факторам создания групп относят:

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

558 К персональным факторам создания групп относят:

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

559 К персональным факторам создания групп относят:

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

560 К персональным факторам создания групп относят:

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

561 К ситуационным факторам создания групп относят:

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

562 К ситуационным факторам создания групп относят

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

563 К ситуационным факторам создания групп относят:

- ☐ безопасности
- ☐ общие цели
- ☒ ожидание общения

- ☐ удовлетворение потребности в людях одного социального слоя
- ☐ общие интересы

564 К ситуационным факторам создания групп относят:

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

565 В период становления группы происходит:

- ☐ консенсус
- ☐ борьба за лидерство
- ☒ определение целей
- ☐ взаимопомощь
- ☐ сопротивление

566 В период становления группы происходит

- ☐ консенсус
- ☐ борьба за лидерство
- ☒ определение правил
- ☐ взаимопомощь
- ☐ сопротивление

567 В период становления группы происходит

- ☐ консенсус
- ☐ борьба за лидерство
- ☒ неопределенность
- ☐ взаимопомощь
- ☐ сопротивление

568 В период становления группы происходит:

- ☐ консенсус
- ☐ борьба за лидерство
- ☒ установление базовых норм
- ☐ взаимопомощь
- ☐ сопротивление

569 В период становления группы происходит:

- ☐ консенсус
- ☐ борьба за лидерство
- ☒ рост численности
- ☐ взаимопомощь
- ☐ сопротивление

570 В период становления группы происходит:

- ☐ консенсус
- ☐ борьба за лидерство
- ☒ понимание других

- ☐ взаимопомощь
- ☐ сопротивление

571 На стадии конфликта в группе происходит

- ☐ определение правил
- ☒ борьба за лидерство
- ☐ кооперация
- ☐ консенсус
- ☐ определение целей

572 На стадии конфликта в группе происходит:

- ☐ консенсус
- ☐ определение целей
- ☒ образование подгрупп и коалиций
- ☐ кооперация
- ☐ определение правил

573 На стадии конфликта в группе происходит:

- ☐ консенсус
- ☐ определение целей
- ☒ сопротивление
- ☐ кооперация
- ☐ определение правил

574 На стадии согласованности для группы характерно:

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

575 На стадии согласованности для группы характерно:

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

576 На стадии согласованности для группы характерно:

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

577 На стадии согласованности для группы характерно:

- ☐ эффективное исполнение
- ☐ определение целей
- ☒ новые стабильные роли

- ☐ образование подгрупп и коалиций
- ☐ взаимосвязь, открытость

578 На стадии согласованности для группы характерно:

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

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

- ☐ власть
- ☐ подчинение
- ☒ влияние
- ☐ потребность
- ☐ мотивация

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

- ☐ мотивация
- ☐ влияние
- ☒ подчинение
- ☐ потребность
- ☐ власть

581 Не относят к категориям команд

- ☐ проектная
- ☐ совещательная
- ☒ стимулирующая
- ☐ группа действий
- ☐ производственная

582 В какой стране были созданы кружки качества?

- ☐ Франция
- ☐ США
- ☒ Япония
- ☐ Россия
- ☐ Германия

583 Группы, созданные по воле руководства называются:

- ☐ самоуправляемые бригады
- ☐ неформальные
- ☒ формальными
- ☐ команда
- ☐ кружки качества

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

- ☐ кружки качества
- ☐ команда
- ☒ комитет
- ☐ самоуправляемая бригада
- ☐ неформальные организации

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

- ☐ социальный контроль
- ☐ сплоченность
- ☒ групповое единомыслие
- ☐ групповые нормы
- ☐ конфликтность

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

- ☐ кружки качества
- ☐ комитет
- ☒ команда
- ☐ формальная группа
- ☐ неформальные организации

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

- ☐ коллективизмом
- ☐ сплоченностью
- ☒ конформизмом
- ☐ коллективом
- ☐ индивидуализмом

588 Отрицательное проявление конформизма:

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

589 Наиболее высока сплоченность в группах, состоящих из:

- ☐ 2-4 человек
- ☐ 4-7 человек
- ☒ 5-9 человек
- ☐ 2-15 человек
- ☐ 10-15 человек

590 К общим характеристикам группы не относится

- ☐ сплоченность
- ☐ открытость
- ☒ удовлетворенность от работы

- ☐ гомогенность
- ☐ фоновые характеристики

591 Относительная позиция человека внутри группы или обществ:

- ☐ гомогенность
- ☐ открытость
- ☒ статус
- ☐ фоновые характеристики
- ☐ сплоченность

592 Определяет уровень входных барьеров в ту или иную группу:

- ☐ гомогенность
- ☐ статус
- ☒ открытость
- ☐ фоновые характеристики
- ☐ сплоченность

593 Разновидности подчинения:

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

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

- ☐ влияние
- ☐ солидарность
- ☒ согласие (уступчивость)
- ☐ мотивация
- ☐ сопричастность

595представляет собой подчинение, основанное на уважении или одобрении по отношению к тем, кто предлагает какие-либо действия.

- ☐ влияние
- ☐ согласие (уступчивость)
- ☒ солидарность
- ☐ мотивация
- ☐ сопричастность

596проявляется, когда люди исполняют просьбы или приказы других, потому что они соответствуют их собственным взглядам и оценкам.

- ☐ мотивация
- ☐ солидарность
- ☐ согласие (уступчивость)
- ☒ сопричастность
- ☐ влияние

597 К факторам сплоченности группы относится:

- ☐ низкая производительность
- ☐ солидарное поведение
- ☒ общие цели
- ☐ мотивация
- ☐ высокая производительность

598 К факторам сплоченности группы относится:

- ☐ низкая производительность
- ☐ солидарное поведение
- ☒ потребность во взаимодействии
- ☐ мотивация
- ☐ высокая производительность

599 К факторам сплоченности группы относится:

- ☐ низкая производительность
- ☐ солидарное поведение
- ☒ сложность вступления в группу
- ☐ мотивация
- ☐ высокая производительность

600 К факторам сплоченности группы относится:

- ☐ низкая производительность
- ☐ солидарное поведение
- ☒ соответствие статуса участников
- ☐ мотивация
- ☐ высокая производительность

601 К факторам сплоченности группы относится:

- ☐ низкая производительность
- ☐ солидарное поведение
- ☒ справедливость вознаграждений
- ☐ мотивация
- ☐ высокая производительность

602 К факторам сплоченности группы относится:

- ☐ низкая производительность
- ☐ солидарное поведение
- ☒ успех
- ☐ мотивация
- ☐ высокая производительность

603 К факторам сплоченности группы относится:

- ☐ низкая производительность
- ☐ солидарное поведение
- ☒ внешняя угроза
- ☐ мотивация
- ☐ высокая производительность

604 К последствиям сплоченности группы относят:

- ☐ успех
- ☐ справедливое вознаграждение
- ☒ усиление взаимодействия
- ☐ соответствие статуса участников
- ☐ общие цели

605 К последствиям сплоченности группы относят:

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

606 К последствиям сплоченности группы относят:

- ☐ успех
- ☐ справедливое вознаграждение
- ☒ солидарное поведение
- ☐ соответствие статуса участников
- ☐ общие цели

607 К последствиям сплоченности группы относят:

- ☐ успех
- ☐ справедливое вознаграждение
- ☒ переоценка возможностей
- ☐ соответствие статуса участников
- ☐ общие цели

608 К последствиям сплоченности группы относят:

- ☐ успех
- ☐ справедливое вознаграждение
- ☒ удовлетворение
- ☐ соответствие статуса участников
- ☐ общие цели

609 К последствиям сплоченности группы относят:

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

610 К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят

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

611 К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят

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

612 К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:

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

613 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

614 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

615 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

616 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

617 К видам солидарного поведения не относят:

- ☐ порядочное поведение
- ☐ альтруистическое поведение
- ☒ стимулирующее поведение
- ☐ учтивое поведение
- ☐ сознательное поведение

618поведение – это поступки, помогающие другому работнику справиться с решением

проблемы.

- ☐ учтивое
- ☐ сознательное
- ☒ альтруистическое
- ☐ поведение гражданской нравственности
- ☐ порядочное

619поведение – это согласие с организационными нормами подразделений, т.е. нормами, которые не являются обязательными для менеджеров более высокого уровня.

- ☐ учтивое
- ☐ альтруистическое
- ☒ сознательное
- ☐ поведение гражданской нравственности
- ☐ порядочное

620поведение связано с консультациями с людьми, от чьих действий могут зависеть другие работники.

- ☐ сознательное
- ☐ альтруистическое
- ☒ учтивое
- ☐ поведение гражданской нравственности
- ☐ порядочное

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

- ☐ первичная
- ☐ формальная
- ☒ референтная
- ☐ малая
- ☐ неформальная

622 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

623 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

- ☒ частота взаимодействия
- ☐ Внутригрупповая конкуренция
- ☐ большая численность группы

624 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

- ☒ личная привлекательность
- ☐ Внутригрупповая конкуренция
- ☐ Неприятный опыт взаимодействия между членами группы

625 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

626 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

- ☐ Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
- ☒ благоприятные оценки
- ☐ Внутригрупповая конкуренция
- ☐ большая численность группы

627 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

628 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

629 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

630 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

- ☐ личная привлекательность
- ☐ благоприятные оценки
- ☒ Внутригрупповая конкуренция
- ☐ частота взаимодействия
- ☐ межгрупповая конкуренция

631 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят

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

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

- ☐ конкуренция
- ☐ межгрупповое соперничество

- ☒ взаимозависимость задач
- ☐ обучение
- ☐ внутригрупповое соперничество

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

- ☐ конкуренция
- ☐ межгрупповое соперничество
- ☒ взаимозависимость результатов
- ☐ обучение
- ☐ внутригрупповое соперничество

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

- ☐ конкуренция
- ☐ межгрупповое соперничество
- ☒ потенциал
- ☐ обучение
- ☐ внутригрупповое соперничество

635 К положительным качествам комитетов относят:

- ☐ временные затраты
- ☐ групповое единомыслие
- ☒ совместные, интегрированные решения
- ☐ финансовые затраты
- ☐ разделение ответственности

636 К положительным качествам комитетов относят:

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

637 В соответствии с внутренним социокультурным контекстом команды классифицируются:

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

638 В соответствии с целями деятельности команды классифицируются:

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

639 В соответствии с особенностями организации работы команды классифицируют:

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

640 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

641 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

642 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

643 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

644 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

645 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

646 Для команды характерно:

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

647 Для команды характерно

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

648 Для команды характерно

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

649 Для команды характерно:

- ☐ цели задаются извне
- ☐ руководство сконцентрировано в одних руках
- ☒ результаты коллективные
- ☐ результаты индивидуальные
- ☐ ответственность индивидуальная

650 К положительным качествам комитетов относят:

- ☐ финансовые затраты
- ☐ разделение ответственности
- ☐ групповое единомыслие
- ☒ возможность для личного развития
- ☐ временные затраты

651 К положительным качествам комитетов относят:

- ☐ временные затраты
- ☐ групповое единомыслие
- ☒ разрешение конфликтов
- ☐ финансовые затраты
- ☐ разделение ответственности

652 К положительным качествам комитетов относят:

- ☐ временные затраты
- ☐ групповое единомыслие
- ☒ координация между подразделениями
- ☐ финансовые затраты
- ☐ разделение ответственности

653 К отрицательным качествам комитетов относят:

- ☐ возможность для личного развития
- ☒ групповое единомыслие
- ☐ совместные, интегрированные решения
- ☐ координация между подразделениями
- ☐ усиление мотивации и преданности делу

654 К отрицательным качествам комитетов относят:

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

655 К отрицательным качествам комитетов относят:

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

656 К отрицательным качествам комитетов относят:

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

657 Не относят к категориям команд:

- ☐ проектная
- ☐ совещательная
- ☒ стимулирующая
- ☐ группа действий
- ☐ производственная

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

- ☐ кружки качества
- ☐ формальные группы
- ☒ неформальные организации
- ☐ самоуправляемые бригады
- ☐ комитеты

659 Временная группа, сформированная для выполнения определенной цели:

- ☐ кружки качества
- ☐ постоянный комитет
- ☒ специальный комитет
- ☐ самоуправляемые бригады
- ☐ неформальная организация

660 Перманентно действующая группа внутри организации, имеющая конкретную цель:

- ☐ кружки качества
- ☐ специальный комитет
- ☒ постоянный комитет
- ☐ самоуправляемые бригады
- ☐ неформальная организация

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

- ☐ высокоэффективная команда
- ☐ псевдокоманда
- ☒ рабочая группа
- ☐ самоуправляемая бригада
- ☐ реальная команда

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

- ☐ высокоэффективная команда
- ☐ рабочая группа
- ☒ псевдокоманда
- ☐ самоуправляемая бригада
- ☐ реальная команда

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

- ☒ реальная команда
- ☐ высокоэффективная команда
- ☐ псевдокоманда
- ☐ рабочая группа
- ☐ самоуправляемая бригада

664 Команда, члены которой обладают суперобязательностью относительно выполнения командной работы это:

- ☐ самоуправляемая бригада
- ☐ рабочая группа
- ☒ высокоэффективная команда
- ☐ псевдокоманда
- ☐ реальная команда

665 Существуют два главных типа команд:

- ☐ проектная и производственная
- ☐ интактная и инсайтная
- ☒ кросс-функциональная и интактная
- ☐ производственная и непроизводственная
- ☐ кросс-функциональная и инсайтная

666 Команда формируется из представителей различных подразделений формальной

организации и отражает их интересы это:

- ☐ проектная команда
- ☐ интактная команда
- ☒ кросс-функциональная команда
- ☐ бригада
- ☐ команда руководителей

667 Является производственным подразделением или долговременносуществующей рабочей группой производящей определенный продукт или услугу:

- ☐ проектная команда
- ☐ кросс-функциональная команда
- ☒ интактная команда
- ☐ бригада
- ☐ команда руководителей

668 Группы по уровню развития различают:

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

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

- ☐ совещательная группа
- ☐ функциональная группа
- ☒ диффузная группа
- ☐ проектная группа
- ☐ коллектив

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

- ☐ совещательная группа
- ☐ диффузная группа
- ☒ функциональная группа
- ☐ проектная группа
- ☐ коллектив

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

- ☐ совещательная группа
- ☐ диффузная группа
- ☒ коллектив
- ☐ проектная группа
- ☐ функциональная группа

672 По составу коллективы бывают:

- ☐ малые и большие
- ☐ временные и постоянные

- ☐ формальные и неформальные
- ☐ официальные и неофициальные
- ☒ гетерогенные и гомогенные

673 По статусу коллективы подразделяются на:

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

674 По характеру внутренних связей коллективы подразделяются на:

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

675 Исходя из сроков существования коллективы подразделяются на

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

676 По размерам коллективы подразделяются на:

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

677 К признакам коллектива не относится:

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

678 К признакам коллектива не относится:

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

679 К признакам коллектива не относится:

- ☐ практическое взаимодействие людей
- ☐ общая цель

- ☒ изолированность от внешней среды
- ☐ наличие системы социального контроля
- ☐ психологическое признание его членами друг друга

680 В соответствии с периодом деятельности команды классифицируют на

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

681 В соответствии с характером решаемых задач команды классифицируются на:

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

682 Для команды характерно

- ☐ цели задаются извне
- ☐ руководство сконцентрировано в одних руках
- ☒ оценка по коллективным результатам
- ☐ результаты индивидуальные
- ☐ ответственность индивидуальная

683 Для команды характерно

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

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

- ☐ сплоченность
- ☐ роли
- ☒ нормы
- ☐ единомыслие
- ☐ конформизм

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

- ☐ администрация
- ☐ кадры
- ☒ персонал
- ☐ руководство
- ☐ рабочие

686 Процесс движения персонала называется:

- ☐ численностью
- ☐ текучестью
- ☒ оборотом
- ☐ прием
- ☐ выбытием

687 Адаптация к специальности, необходимым навыкам, приемам деятельности это:

- ☐ социально - психологическая адаптация
- ☐ психофизиологическая адаптация
- ☒ профессиональная адаптация
- ☐ вторичная адаптация
- ☐ первичная адаптация

688 Адаптация к условиям труда и режиму работы это:

- ☐ социально - психологическая адаптация
- ☐ профессиональная адаптация
- ☒ психофизиологическая адаптация
- ☐ вторичная адаптация
- ☐ первичная адаптация

689 Адаптация к коллективу это:

- ☐ первичная адаптация
- ☒ социально - психологическая адаптация
- ☐ вторичная адаптация
- ☐ психофизиологическая адаптация
- ☐ профессиональная адаптация

690 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

691 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

692 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

693 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

694 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

- ☐ широкие возможности выбора кандидатов
- ☐ снижение общей потребности в кадрах
- ☒ быстром заполнении вакансий
- ☐ высокие затраты
- ☐ получение новых идей, которые сотрудники с собой приносят

695 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

696 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

697 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

698 К недостаткам привлечения людей со стороны при наборе кадров относят:

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

699 К недостаткам привлечения людей со стороны при наборе кадров относят:

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