

2425 Menecment Rus-700 testinin suallari**Fənn : 2425 Menecment**

1 Отметьте наиболее полное определение - менеджмент это:

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

2 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

3 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

4 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

5 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

6 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

7 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12 Определение Друкера об управлении:

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

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

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

14 Предметом и продуктом труда в управлении является:

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

15 Управленческие работы классифицируются по целевому назначению на:

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

16 Управленческие работы классифицируются по временному горизонту на:

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

17 Управленческие работы классифицируются по этапу на:

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

18 Управленческие работы классифицируются по направленности на:

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

19 Управленческие работы классифицируются по сферам на:

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

20 Управленческие работы по организационной роли классифицируются на:

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

21 Управленческие работы по характеру преобразования информации классифицируются на:

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

22 Управленческие работы по характеру преобразования информации классифицируются на:

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

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

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

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

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

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

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

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

- руководители среднего звена

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

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

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

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

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

29 Самый малочисленный организационный уровень:

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

30 Самый малочисленный организационный уровень:

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

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

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

32 Кем впервые был введен термин предприниматель:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

37 Не относится к видам менеджмента:

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

38 Не относится к видам менеджмента:

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

39 Не относится к видам менеджмента:

- маркетинг-менеджмент
- персонал менеджмент
- финансовый менеджмент

- эффективный менеджмент
- инновационный менеджмент

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

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

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

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

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

- Юр
- Оуэн
- Бэббидж
- Аркрайт
- Уитни

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

- Юр
- Бэббидж
- Оуэн
- Аркрайт
- Уитни

44 Кто из нижеперечисленных ввел иерархический принцип организации производства:

- Юр
- Аркрайт
- Оуэн
- Бэббидж
- Уитни

45 Кто из нижеперечисленных впервые применил стандартизацию:

- Юр
- Уитни
- Оуэн
- Бэббидж
- Аркрайт

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

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

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

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

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

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

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

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

50 Кто из нижеперечисленных изобрел микрохронометр для изучения трудовых операций

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

51 Кто из авторов положил начало менеджменту персонала:

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

52 Кто автор книги "12 принципов эффективности":

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

53 Кем была создана первая научная школа менеджмента?

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

54 Кто из авторов рассматривал управление на цеховом уровне?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

59 Кто из авторов рассматривал менеджмент как набор последовательных операций:

- Л.Урвик
- А.Файоль
- Ф.Тейлор

- Э.Мейо
- М.Вебер

60 Кто сформулировал 14 принципов менеджмента?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

68 Какой из школ менеджмента принадлежит развитие принципов управления:

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

69 Какой из школ менеджмента принадлежит описание функций управления:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

74 Кто автор бюрократической теории?

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

75 Кто разработал концепцию бюрократии?

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

76 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

77 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

78 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

79 В результате своей работы кто из авторов пришел к выводу, что индивиды имеют

уникальные нужды, потребности и мотивы:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- А.Маслоу
- М.Фоллет

- Э.Мэйо
- Ф.Тейлор
- А.Файоль

86 Кто из авторов впервые выдвинул идею о ситуационном лидерстве:

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

87 Кто из авторов выдвинул идею социальной ответственности корпорации:

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

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

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

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

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

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

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

91 Какие исторические события предопределили появление менеджмента как науки?

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

92 Кто составил карт - схемы для производственного планирования?

- Ф.Тейлор

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

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

- А.Файоль
- М.Фолетт
- М.Вебер
- Э.Мейо
- Д.Монргрегор

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

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

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

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

96 Принцип единоначалия в менеджменте означает:

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

97 Принцип делегирования полномочий означает:

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

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

- права, функции и ответственность делегируются с высших уровней управления на низшие
- обязательства, вытекающие из ответственности, не могут быть больше или меньше прав, следующих из пре-доставленных полномочий
- права, функции и ответственность сосредоточены на высших уровнях управления

- передачу одним субъектом управления другому части своих задач и прав
- каждый работник должен иметь только одного непосредственного началь-ника

99 Основой применения административных методов управления являются:

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

100 Основой применения экономических методов управления является:

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

101 Основой применения социально-психологических методов является:

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

102 Недостаток административных методов управления:

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

103 Ограниченность экономических методов управления:

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

104 С помощью этих методов создаются необходимые условия функционирования фирмы:

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

105 С помощью этих методов происходит формирование управленческих структур:

- психологические
- организационно – правовые
- административные

- экономические
- социальные

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- психологические
- административные
- организационно – правовые
- экономические

- социальные

112 Эти методы основаны на материальной заинтересованности работников:

- психологические
 экономические
 организационно – правовые
 административные
 социальные

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

- психологические
 экономические
 организационно – правовые
 административные
 социальные

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

- правовые
 социально – психологические
 административные
 организационные
 экономические

115 Эти методы направлены на раскрытие личных способностей каждого работника:

- организационные
 экономические
 правовые
 социально – психологические
 административные

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

- правовые
 социально – психологические
 административные
 организационные
 экономические

117 Цели организации классифицируются с точки зрения комплексности на:

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

118 Цели организации разделяются по степени важности на:

- заданные извне и ориентированные на удовлетворение потребностей участников организации

- стратегические и тактические
- необходимые, желательные и возможные
- долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные
- простые и сложные

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

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

120 По содержанию цели организации делятся на:

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

121 С точки зрения приоритетности цели организации подразделяются на:

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

122 По направленности цели организации делятся на:

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

123 По форме выражения цели организации делятся на:

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

124 По уровню цели организации классифицируются на:

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

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

- показатели
- задачи
- решения
- вопросы
- миссию

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

131 К восходящим коммуникациям относят:

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

132 К восходящим коммуникациям относят:

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

133 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

134 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

135 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

136 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

137 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

138 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

139 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

140 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

141 К элементам процесса коммуникаций относят

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

142 К элементам процесса коммуникаций относят:

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

143 К элементам процесса коммуникаций относят:

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

144 К элементам процесса коммуникаций относят:

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

145 К этапам процесса коммуникаций относят:

- получатель
- зарождение идеи
- отправитель
- сообщение
- канал

146 К этапам процесса коммуникаций относят:

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

147 К этапам процесса коммуникаций относят:

- получатель
- передача
- отправитель
- сообщение
- канал

148 К этапам процесса коммуникаций относят:

- получатель
- декодирование
- отправитель
- сообщени
- канал

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

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

150 Смысл слов и контекст, в котором они используются:

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

151 Наиболее простой вид открытой коммуникативной структуры:

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

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

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

153 Решение может разрабатываться на основе следующих подходов:

- эвристического
- всех перечисленных
- нормативного
- прецедентного
- синоптического

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

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

155 По степени самостоятельности управленческие решения подразделяются на:

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

156 По масштабам управленческие решения могут быть:

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

157 В соответствии с временным горизонтом управленческие решения могут быть:

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

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

- перспективные и текущие
- долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные
- стратегические и тактические

- инициативные и предписанные
- глобальные и локальные

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

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

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

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

161 По степени регламентированности выделяют следующие управленческие решения:

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

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

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

163 Координация исполнителей обеспечивается с помощью коммуникативной структуры типа

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

164 По направленности воздействия управленческие решения могут быть:

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

- директивные, рекомендательные и ориентирующие

165 По степени обязательности исполнения управленческие решения подразделяются:

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

166 По функциональному назначению можно выделить следующие управленческие решения:

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

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

- отсутствие такового
 инновационным
 безальтернативным
 бинарным
 многовариантным

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

- бинарное
 адаптационное
 рациональное
 многовариантное
 интуитивное

169 Это решение основывается на общих знаниях, здравом смысле:

- бинарное
 адаптационное
 интуитивное
 рациональное
 многовариантное

170 Это решение предполагает использование научных методов и объективных критериев:

- бинарное
 рациональное
 интуитивное
 адаптационное
 многовариантное

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

- незапрограммированное
- запрограммированные
- технические
- экономические
- рациональное

172 Эти решения принимаются в новых или неопределенных обстоятельствах:

- безальтернативные
- незапрограммированные
- запрограммированные
- технические
- экономически

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

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

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

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

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

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

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

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

177 К иерархической (бюрократической) структуре организации относят

- проектная
- функциональная

- матричная
- эдхократическая
- многомерная

178 К иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

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

179 К иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- проектная
- дивизиональная
- матричная
- эдхократическая
- многомерная

180 К адаптивным организационным структурам относят:

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

181 Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

182 Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

183 Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

184 Недостатком функциональной организационной структуры управления является:

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

185 Недостатком функциональной организационной структуры управления является:

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

186 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

187 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

188 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

189 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

190 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

191 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

192 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

193 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

194 Преимуществом матричной структуры организации является:

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

195 Преимуществом матричной структуры организации является:

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

196 Преимуществом матричной структуры организации является:

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

197 Недостатком матричной организационной структуры управления является:

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

198 едостатком матричной организационной структуры управления является:

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

199 Недостатком матричной организационной структуры управления является:

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

200 Преимуществом проектной организации является:

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

201 В каких случаях предпочтительней централизованная структура управления

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

202 Преимуществом централизации является:

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

203 Преимуществом централизации является:

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

204 Преимуществом централизации является:

- сложность процесса принятия решений
- позволяет более экономно и легко использовать опыт и знания персонала центрального административного органа

- принимают решения те руководители, которые ближе всего находятся к возникшей проблеме
- стимулирует инициативу
- помогает подготовке молодого руководителя к высоким должностям

205 Преимуществом децентрализации является:

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

206 Преимуществом децентрализации является:

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

207 Преимуществом децентрализации является:

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

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

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

209 Разновидностью какой организационной структуры является матричная структура:

- линейной
- дивизиональной
- адаптивной
- бюрократической
- функциональной

210 Разновидностью какой организационной структуры является продуктовая структура:

- матричной
- дивизиональной
- функциональной
- адаптивной
- линейной

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

- влияние
- ответственность
- полномочия
- делегирование
- власть

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- адхократическая структура

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

- обязательного согласования
 штабные полномочия
 линейные полномочия
 параллельные полномочия
 рекомендательные полномочия

218 Ограниченное право использовать ресурсы организации это:

- влияние
 полномочия
 полномочия
 делегирование
 власть

219 К общим мотивам поведения относят:

- в принадлежности
 любопытства
 потребность в достижениях
 в статусе
 во власти

220 К общим мотивам поведения относят:

- в принадлежности
 привязанности
 потребность в достижениях
 в статусе
 во власти

221 К общим мотивам поведения относят:

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

222 К вторичным потребностям относят

- желание манипулирования
 потребность в достижениях
 любопытства
 привязанности
 деятельности

223 К вторичным потребностям относят:

- желание манипулирования
 в статусе
 любопытства

- привязанности
- деятельности

224 К вторичным потребностям относят:

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

225 К вторичным потребностям относят:

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

226 К вторичным потребностям относят:

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

227 Какая из теорий мотивации имеет финансово-экономические источники?

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

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

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

229 Кто является автором теории целеполагания?

- Герцбер
- Локк
- Врум
- Адамс
- Альдерферд

230 Маслоу является основателем теории:

- теория целеполагания
- теории иерархии потребностей
- теории справедливости

- теории ожиданий
- теории приобретенных потребностей

231 К содержательным теориям мотивации относят:

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

232 К содержательным теориям мотивации относят:

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

233 К содержательным теориям мотивации относят:

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

234 Теория мотивации, в которой фигурируют гигиенические факторы:

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

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

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

236 Концепция ERG К.Альдерферда выделяет потребности:

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

237 Какой вариант не отражает сущность функции контроля в менеджменте:

- Контроль защищает сильные стороны организации

- 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

238 Какой вариант не относится к характерным особенностям эффективного контроля:

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

239 В чем заключается сущность текущего контроля

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

240 В чем заключается сущность начального контроля:

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

241 В чем заключается сущность конечного контроля:

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

242 К функциям контроля не относят:

- корректирующая
- организационная
- проверочная
- информационная
- диагностическая

243 К принципам контроля не относят:

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

244 К принципам контроля не относят:

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

245 К принципам контроля не относят:

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

246 Потребность в успехе заложена в теории:

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

247 Не относятся к типам подкреплений в мотивационной теории подкрепления:

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

248 К принципам контроля не относят:

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

249 Внешний контроль целесообразен:

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

250 Внешний контроль целесообразен:

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

251 Внутренний контроль преобладает::

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

252 Внутренний контроль целесообразен:

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

253 Внутренний контроль целесообразен:

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

254 Внутренний контроль целесообразен:

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

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

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

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

- психологии
- информации
- политики
- демократии
- истины

257 Из скольких этапов состоит коммуникационный процесс

- 3
- 4
- 2
- 1
- 5

258 Сколько элементов включает коммуникационный процесс?

- 3
- 4
- 2
- 1
- 5

259 Внешний контроль преобладает:

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

260 Внешний контроль целесообразен:

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

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

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

262 Какой из отмеченных вариантов не является видом коммуникационной сети?

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

263 Наиболее емким коммуникативным каналом является:

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

264 Наименее емким коммуникативным каналом является:

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

265 К восходящим коммуникациям относят:

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

266 К восходящим коммуникациям относят:

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

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

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

268 Стратегия лидерства в низких издержках ориентирована:

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

269 Стратегия дифференциации ориентирована:

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

270 Стратегия фокусирования предполагает:

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

271 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

272 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

273 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

274 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

275 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

276 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

277 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

278 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

- выпускаемый продукт стандартен или однороден
- если покупатели мало чувствительны к цене
- существует мало возможностей диверсификации
- спрос по цене эластичен

- если ценовая конкуренция является преобладающей

279 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

280 Стратегия фокусирования целесообразна:

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

281 К конкурентным стратегиям не относят

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

282 Портфельная стратегия предполагает

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

283 К конкурентным стратегиям не относят:

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

284 К конкурентным стратегиям не относят:

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

285 Кооперация, как реализация наступательной стратегии предполагает:

- географическая экспансия рынка
 соглашение о техническом обучении и помощи в освоение технологий

- внедрение в сферу деятельности поставщиков или потребителей
- проникновение в смежные отрасли
- вхождение в новые непрофильные отрасли и общего увеличения активов

286 Недостатки наступательной стратегии:

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

287 Достоинства наступательной стратегии:

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

288 Наступательно - оборонительная стратегия реализуется:

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

289 Наступательно – оборонительная стратегия предполагает:

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

290 В условиях оборонительной стратегии имеет место:

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

291 PEST анализ изучает:

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

292 SWOT анализ изучает:

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

293 Матрица БКГ используется:

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

294 Цели организации классифицируют по источникам на:

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

295 К признакам организации не относят:

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

296 К признакам организации не относят:

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

297 К признакам организации не относят:

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

298 К признакам организации не относят:

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

299 К признакам организации не относят:

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

300 К признакам организации не относят:

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

301 К признакам организации не относят:

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

302 К признакам организации не относят:

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

303 К признакам организации относят:

- конкуренты
- технология
- поставщики
- обособленность
- посредники

304 К признакам организации относят:

- саморегулирование
- посредники
- технология
- конкуренты
- поставщики

305 К признакам организации относят:

- организационная культура
- технология
- конкуренты
- поставщики
- посредники

306 Из скольких фаз состоит жизненный цикл организации:

- 6
- 5
- 4
- 3
- 2

307 Совокупность материальных элементов организации составляет ее

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

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

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

309 Структура организации представленная совокупностью рабочих мест это:

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

310 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:

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

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

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

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

- научная технология
- связанная технология

- складывающаяся технология
- последовательная технология
- групповая технология

313 Работы выполняются на одном стационарном объекте:

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

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

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

315 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 самосохранения
- закон композиции
- закон дополнения
- закон поддержания пропорциональности

316 В соответствии с внутренним социокультурным контекстом команды классифицируются:

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

317 В соответствии с целями деятельности команды классифицируются:

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

318 В соответствии с особенностями организации работы команды классифицируют:

- для решения экстренных задач, для решения проблем, находящихся на стыке интересов нескольких субъектов
- лица, работающие совместно, и дистанционные, участники которых находятся на расстоянии
- постоянные и временные
- управленческие, экспертные, производственные

- по степени сплоченности, по характеру распределения власти

319 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

320 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

321 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

322 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

323 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

324 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

325 Для команды характерно:

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

- цели задаются извне

326 Для команды характерно

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

327 Для команды характерно

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

328 Для команды характерно:

- результаты индивидуальные
 результаты коллективные
 руководство сконцентрировано в одних руках
 ответственность индивидуальная
 цели задаются извне

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

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

330 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 композиции
 закон информированности
 закон дополнения
 закон поддержания пропорциональности
 закон синергии

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

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

332 В соответствии с этим законом, действующим в организации, ее жизнь состоит из трех

основных фаз, последовательно сменяющих друг друга: становления, развития и угасания:

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

333 Какие виды организаций существуют согласно происхождению:

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

334 Какие виды организаций существуют согласно степени легитимности

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

335 Какие виды организаций существуют согласно механизму функционирования:

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

336 Какие виды организаций существуют согласно характеру взаимодействия с участниками:

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

337 Какие виды организаций существуют исходя из особенностей структуры:

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

338 Какие виды организаций существуют исходя из преследуемых целей:

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

339 Какие виды организаций существуют согласно типу поведения:

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

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

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

341 К конкурентным стратегиям не относят:

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

342 К стратегиям развития не относят:

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

343 К стратегиям развития не относят:

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

344 К стратегиям развития не относят:

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

345 К стратегиям развития не относят:

- стратегия комбинирования
- портфельная стратегия
- стратегия роста
- стратегия умеренного роста

- стратегия сокращения

346 Стратегия роста характерна:

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

347 Стратегия умеренного роста присуща

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

348 Стратегию сокращения характерна для:

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

349 Вертикальная диверсификация предполагает:

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

350 Горизонтальная диверсификация предполагает:

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

351 К принципам планирования не относят:

- экономичность
 единоначалия
 непрерывность
 преемственность
 согласование планов

352 Конгломератная диверсификация предполагает:

- географическая экспансия рынка
 вхождение в новые непрофильные отрасли и общего увеличения активов
 внедрение в сферу деятельности поставщиков или потребителей
 проникновение в смежные отрасли

- соглашение о техническом обучении и помощи в освоение технологий

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

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

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

- графический метод
 бюджетный метод
 балансовый метод
 нормативный метод
 математический метод

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

- графический метод
 балансовый метод
 бюджетный метод
 нормативный метод
 математический метод

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

- графический метод
 нормативный метод
 бюджетный метод
 балансовый метод
 математический метод

357 Какие типы норм не используются в практике планирования:

- нормы обслуживания
 статистические
 натуральные
 стоимостные
 нормы времени

358 Какие типы норм не используются в практике планирования:

- нормы обслуживания
 математические
 натуральные
 стоимостные
 нормы времени

359 Эти методы планирования сводятся к оптимизационным расчетам на основе различного

рода моделей:

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

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

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

361 Это планирование на срок до одного года:

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

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

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

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

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

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

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

365 Этот метод управления производственными запасами предусматривает полную

синхронизацию материально - технического снабжения и производственных процессов:

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

366 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

367 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

368 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят

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

369 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

370 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят

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

371 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят

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

372 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

373 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

374 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

375 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

376 Кому принадлежит концепция иерархии потребностей?

- Врум
- Альдерферд
- Герцберг
- Маслоу
- МакКлелланд

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

- Врум
- Маслоу
- Герцберг
- Альдерферд
- МакКлелланд

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

- Альдерферд
- Маслоу
- Герцберг
- Врум
- МакКлелланд

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

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

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

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

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

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

382 К восходящим коммуникациям относят:

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

383 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

384 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

385 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

386 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

387 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

388 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

389 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

390 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

391 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

392 По степени сложности управленческие решения разделяются на:

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

393 По методам выработки управленческие решения могут быть:

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

394 В зависимости от числа разработчиков управленческие решения делятся на:

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

395 По широте охвата управленческие решения бывают:

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

396 С точки зрения определенности управленческие решения подразделяются на:

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

397 По способу влияния на объект управленческие решения можно разделить на:

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

398 По форме управленческие решения могут быть:

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

399 По содержанию управленческие решения в рамках организации бывают:

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

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

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

401 По способам принятия управленческих решений выделяют:

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

402 Первым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

403 Вторым этапом рационального решения проблем должно быть:

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

404 Третьим этапом рационального решения проблем должно быть:

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

405 Четвертым этап рационального решения проблем должно быть:

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

406 Пятым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

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

- отсутствие такового
- многовариантного
- бинарное
- безальтернативное
- инновационного

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

- отсутствие такового
- многовариантного
- безальтернативное
- бинарное
- инновационного

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

- отсутствие такового
- бинарное
- безальтернативное
- многовариантного
- инновационного

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

- сплоченность
- гомогенность
- открытость
- статус
- фоновые характеристики

411 Оценка однородности группы, исходя из заданных параметров:

- фоновые характеристики
- открытость
- гомогенность
- гомогенность
- сплоченность

412 К персональным факторам создания групп относят:

- сила в единстве
- ожидания общения

- непосредственная близость
- общие цели
- возможность стать лидером

413 К персональным факторам создания групп относят:

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

414 К персональным факторам создания групп относят:

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

415 К персональным факторам создания групп относят:

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

416 К ситуационным факторам создания групп относят:

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

417 К ситуационным факторам создания групп относят

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

418 К ситуационным факторам создания групп относят:

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

419 К ситуационным факторам создания групп относят:

- удовлетворение потребности в людях одного социального слоя
- общие интересы

- общие цели
- влияние
- безопасности

420 В период становления группы происходит:

- взаимопомощ
- сопротивление
- борьба за лидерство
- определение целей
- консенсус

421 В период становления группы происходит

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

422 В период становления группы происходит

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

423 В период становления группы происходит:

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

424 В период становления группы происходит:

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

425 В период становления группы происходит:

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

426 На стадии конфликта в группе происходит

- кооперация
- определение правил

- определение целей
- борьба за лидерство
- консенсус

427 На стадии конфликта в группе происходит:

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

428 На стадии конфликта в группе происходит:

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

429 На стадии согласованности для группы характерно:

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

430 На стадии согласованности для группы характерно:

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

431 На стадии согласованности для группы характерно:

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

432 На стадии согласованности для группы характерно:

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

433 На стадии согласованности для группы характерно:

- образование подгрупп и коалиций
- взаимосвязь, открытость

- определение целей
- кооперация
- эффективное исполнение

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

- потребность
- мотивация
- подчинение
- влияние
- власть

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

- потребность
- власть
- влияние
- подчинение
- мотивация

436 Не относят к категориям команд

- производственная
- стимулирующая
- группа действий
- проектная
- совещательная

437 В какой стране были созданы кружки качества?

- Россия
- Германия
- США
- Япония
- Франция

438 Группы, созданные по воле руководства называются:

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

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

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

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

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

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

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

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

- коллективом
- индивидуализмом
- сплоченностью
- конформизмом
- коллективизмом

443 Отрицательное проявление конформизма:

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

444 Наиболее высока сплоченность в группах, состоящих из:

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

445 К общим характеристикам группы не относится

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

446 Относительная позиция человека внутри группы или обществ:

- фоновые характеристики

- сплоченность
- открытость
- статус
- гомогенность

447 Определяет уровень входных барьеров в ту или иную группу:

- фоновые характеристики
- сплоченность
- статус
- открытость
- гомогенность

448 Разновидности подчинения:

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

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

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

450представляет собой подчинение, основанное на уважении или одобрении по отношению к тем, кто предлагает какие-либо действия.

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

451проявляется, когда люди исполняют просьбы или приказы других, потому что они соответствуют их собственным взглядам и оценкам.

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

452 К факторам сплоченности группы относится:

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

453 К факторам сплоченности группы относится:

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

454 К факторам сплоченности группы относится:

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

455 К факторам сплоченности группы относится:

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

456 К факторам сплоченности группы относится:

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

457 К факторам сплоченности группы относится:

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

458 К факторам сплоченности группы относится:

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

459 К последствиям сплоченности группы относят:

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

460 К последствиям сплоченности группы относят:

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

461 К последствиям сплоченности группы относят:

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

462 К последствиям сплоченности группы относят:

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

463 К последствиям сплоченности группы относят:

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

464 К последствиям сплоченности группы относят:

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

465 К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят

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

466 К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят

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

467 К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:

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

468 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

469 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

470 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

471 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

472 К видам солидарного поведения не относят:

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

473поведение – это поступки, помогающие другому работнику справиться с решением проблемы.

- поведение гражданской нравственности
- порядочное
- сознательное
- альтруистическое

учтливое

474поведение – это согласие с организационными нормами подразделений, т.е. нормами, которые не являются обязательными для менеджеров более высокого уровня.

- сознательное
 учтливое
 порядочное
 альтруистическое
 поведение гражданской нравственности

475поведение связано с консультациями с людьми, от чьих действий могут зависеть другие работники.

- поведение гражданской нравственности
 порядочное
 альтруистическое
 учтливое
 сознательное

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

- малая
 неформальная
 формальная
 референтная
 первичная

477 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

478 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

- Внутригрупповая конкуренция
 большая численность группы
 частота взаимодействия

479 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

- Внутригрупповая конкуренция
 Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
 личная привлекательность

480 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

481 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

482 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

483 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

484 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

485 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

486 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят

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

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

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

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

- обучение

- внутригрупповое соперничество
- межгрупповое соперничество
- взаимозависимость результатов
- конкуренция

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

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

490 К положительным качествам комитетов относят:

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

491 К положительным качествам комитетов относят:

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

492 К положительным качествам комитетов относят:

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

493 К положительным качествам комитетов относят:

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

494 К положительным качествам комитетов относят:

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

495 К отрицательным качествам комитетов относят:

- координация между подразделениями

- усиление мотивации и преданности делу
- совместные, интегрированные решения
- групповое единомыслие
- возможность для личного развития

496 К отрицательным качествам комитетов относят:

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

497 К отрицательным качествам комитетов относят:

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

498 К отрицательным качествам комитетов относят:

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

499 Не относят к категориям команд:

- группа действий
- производственная
- совещательная
- стимулирующая
- проектная

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

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

501 Временная группа, сформированная для выполнения определенной цели:

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

502 Перманентно действующая группа внутри организации, имеющая конкретную цель:

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

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

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

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

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

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

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

506 Команда, члены которой обладают суперобязательностью относительно выполнения командной работы это:

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

507 Существуют два главных типа команд:

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

508 Команда формируется из представителей различных подразделений формальной организации и отражает их интересы это:

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

509 Является производственным подразделением или долговременносуществующей рабочей группой производящей определенный продукт или услугу:

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

510 Группы по уровню развития различают:

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

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

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

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

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

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

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

514 По составу коллективы бывают:

- малые и большие
- формальные и неформальные
- официальные и неофициальные
- гетерогенные и гомогенные

- временные и постоянные

515 По статусу коллективы подразделяются на:

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

516 По характеру внутренних связей коллективы подразделяются на:

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

517 Исходя из сроков существования коллективы подразделяются на

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

518 По размерам коллективы подразделяются на:

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

519 К признакам коллектива не относится:

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

520 К признакам коллектива не относится:

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

521 К признакам коллектива не относится:

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

- практическое взаимодействие людей

522 В соответствии с периодом деятельности команды классифицируют на

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

523 В соответствии с характером решаемых задач команды классифицируются на:

- 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
- по степени сплоченности, по характеру распределения власти
- управленческие, экспертные, производственные

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

- персонал
- неформальная организация
- менеджмент
- организация
- администрация

525 - 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

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

- персонал
- цель
- структура
- задача
- технология

527 К характеристикам внешней среды не относится:

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

528 К характеристикам внешней среды не относится:

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

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

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

530 Число факторов, на которые организация обязана реагировать это:

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

531 Скорость, с которой происходит изменения в окружении организации:

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

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

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

533 К внешней среде косвенного воздействия относят:

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

534 К внешней среде косвенного воздействия относят:

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

конкуренты

535 К внешней среде косвенного воздействия относят:

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

536 К внешней среде прямого воздействия относят:

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

537 К внешней среде прямого воздействия относят:

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

538 К внешней среде прямого воздействия относят:

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

539 К внешней среде прямого воздействия относят:

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

540 К внутренним переменным организации относят:

- конкуренты
- потребители
- поставщики
- цели
- состояние экономики

541 К внутренним переменным организации относят:

- конкуренты
- потребители
- поставщики
- структура

состояние экономики

542 К внутренним переменным организации относят:

- конкуренты
- потребители
- поставщики
- технология
- состояние экономики

543 К внутренним переменным организации относят:

- конкуренты
- потребители
- поставщики
- люди
- потребители

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

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

545 Сколько было крупных переворотов в технологиях?

- 10
- 4
- 2
- 3
- 5

546 К внутренней среде организации относят:

- состояние экономики
- конкуренты
- поставщики
- производство
- потребители

547 К внутренней среде организации относят:

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

548 К внутренней среде организации относят:

- состояние экономики
- конкуренты
- поставщики

- маркетинг
- потребители

549 К внутренней среде организации относят:

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

550 К внутренней среде организации относят:

- состояние экономики
- конкуренты
- поставщики
- НИОКР
- потребители

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

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

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

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

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

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

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

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

общество с дополнительнбой ответственность

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

- товарищество на вере
- акционерное общество
- полное товарищество
- общество с ограниченной ответственностью
- общество с дополнительнбой ответственность

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

- товарищество на вере
- акционерное общество
- полное товарищество
- общество с дополнительнбой ответственность
- общество с ограниченной ответственностью

557 Образуется путем приобретения контрольных пакетов акций:

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

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

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

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

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

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

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

561 Для команды характерно

- результаты индивидуальные
- оценка по коллективным результатам
- руководство сконцентрировано в одних руках
- ответственность индивидуальная
- цели задаются извне

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

- центрированной
- вертикальной
- статичной
- горизонтально
- динамично

563 Не относится к методам отбора кадров:

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

564 Организуется с целью освоения новых специальностей высвобождаемыми работниками:

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

565 Проводится с целью повышения профессионального мастерства и совмещению профессий:

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

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

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

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

- увольнение
- рационализация персонала

- обогащение труда
- «карусель»
- аутплейсмент

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

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

569 Возможность влиять на поведение других:

- убеждение
- влияние
- лидерство
- власть
- харизма

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

- убеждение
- власть
- лидерство
- влияние
- харизма

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

- убеждение
- власть
- влияние
- лидерство
- харизма

572 Влияние через страх это:

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

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

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

574 Влияние через разумную веру это:

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

575 Влияние с помощью традиции это:

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

576 Влияние с помощью харизмы

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

577 Недостаток применения власти, основанной на принуждении

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

578 Недостаток власти, основанной на вознаграждении:

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

579 Недостаток применения экспертной власти:

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

580 Недостаток применения экспертной власти:

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

581 Недостаток применения законной власти:

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

582 Согласно теории «X» Дугласа МакГрегора:

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

583 Согласно теории «X» Дугласа МакГрегора:

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

584 Согласно теории «X» Дугласа МакГрегора:

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

585 Согласно теории «X» Дугласа МакГрегора:

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

586 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора:

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

587 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора:

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

588 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора

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

589 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора:

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

590 Для авторитарного стиля руководства характерно:

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

591 Для авторитарного стиля руководства характерно:

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

592 Для авторитарного стиля руководства характерно:

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

593 Для демократического стиля руководства характерно:

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

594 Для демократического стиля руководства характерно:

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

- централизация власти в руках руководителя

595 Для демократического стиля руководства характерно:

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

596 Для демократического стиля руководства характерно:

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

597 Для демократического стиля руководства характерно:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- модель случайного лидерства Фидлера
- решетка лидерства Блейка и Моутона
- модель П.Херши и К.Бланшарда
- нормативная модель Врума-Йетона-Яго
- теория вертикальной парной связи

605 По количеству и уровню участников конфликты подразделяются на

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

606 По характеру влияния конфликты подразделяются на:

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

607 По характеру причин конфликты подразделяются на

- формальные и неформальные

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

608 По содержанию конфликты подразделяются на:

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

609 По проявлению конфликты подразделяются на:

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

610 По ранговым различиям конфликты подразделяются

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

611 По количеству причин конфликты подразделяются на:

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

612 Сколько этапов содержит конфликт?

- 3
- 2
- 6
- 5
- 4

613 К источникам межличностного конфликта не относится

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

614 К источникам межличностного конфликта не относится:

- стресс, вызванный окружающей средой

- дефицит информации
- индивидуальные различия
- конфликт целей
- несовместимость ролей

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

- сотрудничество
- избегание
- приспособление
- применение силы
- компромисс

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

- сотрудничество
- избегание
- применение силы
- приспособление
- компромисс

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

- сотрудничество
- приспособление
- применение силы
- избегание
- компромисс

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

- сотрудничество
- приспособление
- применение силы
- компромисс
- избегание

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

- сотрудничестве
- избегание
- приспособлени
- применение силы
- компромиссе

620 К причинам межгруппового конфликта относят:

- стресс, обусловленный окружающей средой
- дефицит информации
- индивидуальные различия

- борьба за ресурсы
- несовместимость ролей

621 К причинам межгруппового конфликта относят:

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

622 К причинам межгруппового конфликта относят:

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

623 К причинам межгруппового конфликта относят:

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

624 К источникам межличностных конфликтов относят:

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

625 К источникам межличностных конфликтов относят:

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

626 К источникам межличностных конфликтов относят:

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

627 К источникам межличностных конфликтов относят:

- взаимозависимость задач
- неопределенность в сфере полномочий
- борьба за статус

- стресс, обусловленный окружающей средой
- борьба за ресурсы

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

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

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

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

630 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

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

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

632 К структурным конфликтам относят:

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

633 К структурным конфликтам относят:

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

634 К структурным конфликтам относят:

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

635 К структурным конфликтам относят:

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

636 К структурным конфликтам относят:

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

637 Государственное управление это:

- управление, в котором субъектно-объектные отношения складываются между людьми
- процесс создания целенаправленного взаимодействия субъекта и объекта управления ради достижения социально значимых результатов
- 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.
- социальное управление, осуществляемое органами местного самоуправления на основе форм прямого волеизъявления граждан

638 К особым свойствам государственного управления не относится

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

639 К функциям государственного управления не относится:

- регулирование
- организация
- прогнозирование
- учет
- координация

640 Функции государственного управления это:

- генеральное направление государственной политики

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

641 Методы государственного управления представляют собой:

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

642 К методам государственного воздействия не относится:

- правовые
- экономические
- административные
- распорядительные
- идеологические

643 Под инструментами государственного управления понимается:

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

644 К организационно-технологическим принципам государственного управления не относится:

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

645 Под структурно-целевыми принципами государственного управления понимается:

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

646 Под структурно-организационными принципами государственного управления понимается:

- разделения властей

- закрепление управленческих функций в компетенцию соответствующего 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
- соответствие методов управления функциям государственного органа

647 Под структурно-функциональными принципами государственного управления понимается:

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

648 Под структурно-функциональными принципами государственного управления понимается:

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

649 Когда был учрежден первый институт правительственных исследований в Вашингтоне:

- 1921
- 1920
- 1918
- 1916

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

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

651 Представители второго этапа в развитии теории государственного управления:

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

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

- 1935
- 1933

- 1930
- 1936
- 1929

653 Основу государственной политики согласно кейнсианству должна составлять:

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

654 Сколько этапов развития существует в теории государственного управления?

- 6
- 4
- 2
- 3
- 5

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

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

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

- Н.Макиавелли
- Ф.Кокошкин
- К. Маркс
- Н. М. Коркунов
- Л.Дюги

657 Согласно государствоведу Л. Дюги элементами государства не является:

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

658 Признаками государства не являются:

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

659 Не относится к классификации государств:

- либеральные
- авторитарные
- тоталитарные
- марксистские
- демократические

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

- сущностью
- тип
- властью
- формой
- парламент

661 В зависимости от особенностей формы правления государства подразделяются на:

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

662 По форме устройства все государства подразделяются на:

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

663 Существуют две основные формы правления:

- монархия и парламент
- тоталитарная и демократическая
- федерация и конфедерация
- монархия и республика
- президент и парламент

664 Признаками республики не является:

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

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

- конфедерации
- монархии

- президентской республике
- парламентарной республике
- ограниченной монархии

666 Какую из форм государственного устройства можно назвать переходной?

- республика
- унитарное государство
- федерация
- конфедерация
- монархия

667 Для авторитарного режима характерно:

- 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
- высшие органы государства выступают от имени народа
- народ при таких режимах фактически отстраняется от формирования государственной власти и контроля над ее деятельностью
- права человека и гражданина гарантированы и защищены государством

668 Для команды характерно

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

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

- единомыслие
- конформизм
- роли
- нормы
- сплоченность

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

- руководство
- рабочие
- кадры
- персонал
- администрация

671 Процесс движения персонала называется:

- прием
- выбытием
- текучестью
- оборотом
- численностью

672 Адаптация к специальности, необходимым навыкам, приемам деятельности это:

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

673 Адаптация к условиям труда и режиму работы это:

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

674 Адаптация к коллективу это:

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

675 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

676 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

- хорошее знание людьми организации
- легкость адаптации
- низкие затраты
- получение новых идей, которые сотрудники с собой приносят
- снижение текучести кадров

677 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

- хорошее знание людьми организации
- легкость адаптации
- низкие затраты
- снижение общей потребности в кадрах
- снижение текучести кадров

678 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

679 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

- высокие затраты
- получение новых идей, которые сотрудники с собой приносят
- снижение общей потребности в кадрах
- быстрое заполнение вакансий
- широкие возможности выбора кандидатов

680 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

681 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

682 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

687 К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

688 К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

689 К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

690 К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

691 К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

692оборот по выбытию по субъективным причинам называется:

- движением
- кадрами
- численностью
- текучестью
- адаптацией

693 Комплекс специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных

человеком в результате специальной подготовки, называется:

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

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

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

695 Мера квалификации работника называется:

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

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

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

697 Карьера, связанная со сменой должностей называется:

- центростремительной
- вертикальной
- статичной
- динамичной
- горизонтальной

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

- центростремительной
- вертикальной
- динамичной
- статичной
- горизонтальной

699 Карьера, предполагающая продвижение по ступеням служебной лестницы называется:

- центростремительной
- горизонтальной

- вертикальной
- статичной
- динамичной