

2423Y Menecment Rus-700 testinin suallari

Fənn : 2423Y 02_Menecment

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

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

2 Самый малочисленный организационный уровень:

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

3 Самый малочисленный организационный уровень:

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

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

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

5 Кем впервые был введен термин предприниматель:

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

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

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

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

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

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

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

9 Кто и когда впервые ввел учебную дисциплину менеджмент :

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

10 Не относится к видам менеджмента:

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

11 Не относится к видам менеджмента:

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

12 Не относится к видам менеджмента:

- финансовый менеджмент
- эффективный менеджмент
- инновационный менеджмент
- маркетинг-менеджмент
- персонал менеджмент

13 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

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

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

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

- Юр
- Оуэн
- Бэббидж
- Аркрайт
- Уитни

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

- Юр
- Бэббидж
- Оуэн
- Аркрайт
- Уитни

17 Кто из нижеперечисленных ввел иерархический принцип организации производства:

- Юр
- Аркрайт
- Оуэн
- Бэббидж
- Уитни

18 Кто из нижеперечисленных впервые применил стандартизацию:

- Юр
- Уитни
- Оуэн
- Бэббидж
- Аркрайт

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

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

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

показав, что управлять можно научно?

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

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

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

22 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

23 С помощью этих методов создаются необходимые условия функционирования фирмы:

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

24 С помощью этих методов происходит формирование управленческих структур:

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

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

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

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

- психологические
- организационно – правовые

- административные
- экономические
- социальные

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

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

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

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

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

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

30 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

31 Эти методы основаны на материальной заинтересованности работников:

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

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

- психологические
- экономические
- организационно – правовые
- административные

социальные

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

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

34 Эти методы направлены на раскрытие личных способностей каждого работника:

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

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

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

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

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

37 Кто из нижеперечисленных изобрел микрохронометр для изучения трудовых операций

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

38 Кто из авторов положил начало менеджменту персонала:

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

39 Кто автор книги 12 принципов эффективности :

- Ф.Тейлор
- Г.Эмерсон

- А.Файоль
- Ф.Гилберт
- Г.Гантт

40 Кем была создана первая научная школа менеджмента?

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

41 Кто из авторов рассматривал управление на цеховом уровне?

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

42 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

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

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

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

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

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

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

46 Кто из авторов рассматривал менеджмент как набор последовательных операций:

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

47 Кто сформулировал 14 принципов менеджмента?

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

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

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

49 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

50 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

51 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

52 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

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

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

54 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

55 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

56 Какой из школ менеджмента принадлежит описание функций управления:

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

57 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

58 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

59 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

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

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

61 Кто автор бюрократической теории?

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

62 Кто разработал концепцию бюрократии?

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

63 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

64 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

65 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

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

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

67 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

68 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

69 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

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

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

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

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

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

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

73 Кто из авторов впервые выдвинул идею о ситуационном лидерстве:

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

74 Кто из авторов выдвинул идею социальной ответственности корпорации:

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

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

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

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

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

77 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

78 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

79 Кто составил карт - схемы для производственного планирования?

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

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

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

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

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

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

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

83 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

84 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

85 Принцип соответ-ствия полномочий и ответ-ственности означает:

- права, функции и ответственность делегируются с высших уровней управления на низшие

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

86 Основой применения административных методов управления являются:

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

87 Основой применения экономических методов управления является:

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

88 Основой применения социально-психологических методов является:

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

89 Недостаток административных методов управления:

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

90 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

91 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

92 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

93 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

94 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

95 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

96 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

101 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

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

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

103 Предметом и продуктом труда в управлении является:

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

104 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

105 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

106 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

107 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

108 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

109 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

110 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

111 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

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

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

113 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

114 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

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

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

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

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

117 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

118 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

119 Преимуществом децентрализации является:

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

120 Преимуществом децентрализации является:

- уменьшает количество ошибочных решений, принимаемых менее опытными руководителями
- принимают решения те руководители, которые ближе всего находятся к возникшей проблеме
- 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

121 Преимуществом децентрализации является:

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

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

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

123 Разновидностью какой организационной структуры является матричная структура:

- линейной
- адаптивной
- дивизиональной
- бюрократической
- функциональной

124 Разновидностью какой организационной структуры является продуктовая структура:

- матричной
- дивизиональной
- функциональной

- адаптивной
- линейной

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

- власть
- делегирование
- ответственность
- полномочия
- влияние

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- фрагментарная структура

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

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

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

132 Ограниченное право использовать ресурсы организации это:

- влияние
- власть
- полномочия
- полномочия
- делегирование

133 К общим мотивам поведения относят:

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

134 К общим мотивам поведения относят:

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

135 К общим мотивам поведения относят:

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

136 К вторичным потребностям относят

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

137 К вторичным потребностям относят:

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

138 К вторичным потребностям относят:

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

139 К вторичным потребностям относят:

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

140 К вторичным потребностям относят:

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

141 Какая из теорий мотивации имеет финансово-экономические источники?

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

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

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

143 Кто является автором теории целеполагания?

- Герцбер
- Локк
- Врум
- Адамс
- Альдерферд

144 Маслоу является основателем теории:

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

145 К содержательным теориям мотивации относят:

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

146 К содержательным теориям мотивации относят:

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

147 К содержательным теориям мотивации относят:

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

148 Теория мотивации, в которой фигурируют гигиенические факторы:

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

149 Потребность в успехе заложена в теории:

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

150 Не относятся к типам подкреплений в мотивационной теории подкрепления:

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

151 Теория, согласно которой человеческие потребности формируются в течении жизни

индивида:

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

152 Концепция ERG К.Альдерферда выделяет потребности:

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

153 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

154 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 контролируемому деятельности
- должен быть своевременным

155 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

156 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

157 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

158 К функциям контроля не относят:

- корректирующая
- организационная
- проверочная
- информационная
- диагностическая

159 К принципам контроля не относят:

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

160 К принципам контроля не относят:

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

161 К принципам контроля не относят:

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

162 К принципам контроля не относят:

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

163 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

164 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

165 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

166 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

167 Внутренний контроль преобладает::

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

168 Внутренний контроль целесообразен:

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

169 Внутренний контроль целесообразен:

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

170 Внутренний контроль целесообразен:

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

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

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

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

- демократии
- истины
- психологии
- информации
- политики

173 Из скольких этапов состоит коммуникационный процесс

- 3
- 4
- 2
- 1
- 5

174 Сколько элементов включает коммуникационный процесс?

- 3
- 4
- 2
- 1
- 5

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

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

176 Какой из отмеченных вариантов не является видом коммуникационной сети?

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

177 Наиболее емким коммуникативным каналом является:

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

178 Наименее емким коммуникативным каналом является:

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

179 К восходящим коммуникациям относят:

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

180 К восходящим коммуникациям относят:

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

181 К восходящим коммуникациям относят:

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

182 К восходящим коммуникациям относят:

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

183 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

184 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

185 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

186 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

187 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

188 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

189 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

190 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

191 К элементам процесса коммуникаций относят

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

192 К элементам процесса коммуникаций относят:

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

193 К элементам процесса коммуникаций относят:

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

194 К элементам процесса коммуникаций относят:

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

195 К этапам процесса коммуникаций относят:

- получатель
- зарождение идеи
- отправитель
- сообщение
- канал

196 К этапам процесса коммуникаций относят:

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

197 К этапам процесса коммуникаций относят:

- получатель
- передача
- отправитель
- сообщение
- канал

198 К этапам процесса коммуникаций относят:

- получатель
- декодирование
- отправитель
- сообщени
- канал

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

- восприятие
- невербальные коммуникации
- вербальные коммуникации
- семантика

эмпатия

200 Смысл слов и контекст, в котором они используются:

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

201 Наиболее простой вид открытой коммуникативной структуры:

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

202 В крупных организациях связанные между собой творческие группы образуют коммуникативную структуру в виде:

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

203 Координация исполнителей обеспечивается с помощью коммуникативной структуры типа

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

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

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

205 Решение может разрабатываться на основе следующих подходов:

- эвристического
- всех перечисленных
- нормативного
- прецедентного
- синоптического

206 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

207 По степени самостоятельности управленческие решения подразделяются на:

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

208 По масштабам управленческие решения могут быть:

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

209 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

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

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

211 В соответствии со степенью predeterminedности 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

212 В соответствии со степенью predeterminedности 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

213 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

214 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

215 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

216 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)

217 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

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

- бинарное
- интуитивное
- адаптационное
- рациональное
- многовариантное

219 Это решение основывается на общих знаниях, здравом смысле:

- бинарное
- адаптационное
- интуитивное
- рациональное
- многовариантное

220 Это решение предполагает использование научных методов и объективных критериев:

- бинарное
- рациональное
- интуитивное
- адаптационное
- многовариантное

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

- незапрограммированное
- запрограммированные
- технические
- экономические
- рациональное

222 Эти решения принимаются в новых или неопределенных обстоятельствах:

- безальтернативные
- незапрограммированные
- запрограммированные
- технические
- экономически

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

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

224 Стратегия лидерства в низких издержках ориентирована:

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

225 Стратегия дифференциации ориентирована:

- проникновение в смежные отрасли
- 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
- внедрение в сферу деятельности поставщиков или потребителей

226 Стратегия фокусирования предполагает:

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

227 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
- когда существуют лица с особыми запросами, выделяющиеся на фоне остальных, например, территориально
- покупатели привязаны к фирме и торговой марке

228 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

- покупатели мало привязаны к цене
- 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

229 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

- покупатели привязаны к фирме и торговой марке
- 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

230 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

231 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

232 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

233 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации

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

234 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

235 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

236 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

237 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

238 К конкурентным стратегиям не относят:

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

239 К конкурентным стратегиям не относят

- портфельная стратегия

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

240 К конкурентным стратегиям не относят:

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

241 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

242 Недостатки наступательной стратегии:

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

243 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

244 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

245 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

246 В условиях оборонительной стратегии имеет место:

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

247 PEST анализ изучает:

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

248 SWOT анализ изучает:

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

249 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

250 Цели организации классифицируют по источникам на:

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

251 Цели организации классифицируются с точки зрения комплексности на:

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

252 Цели организации разделяются по степени важности на:

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

253 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

254 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

255 С точки зрения приоритетности цели организации подразделяются на:

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

256 По направленности цели организации делятся на:

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

257 По форме выражения цели организации делятся на:

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

258 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

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

- показатели
- задачи
- вопросы

- решения
- миссию

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

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

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

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

262 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

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

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

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

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

265 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

266 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

267 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

268 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

269 К иерархической (бюрократической) структуре организации относят

- проектная
- функциональная
- матричная
- эдхократическая
- многомерная

270 К иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

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

271 К иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- эдхократическая
- многомерная
- проектная
- дивизиональная
- матричная

272 К адаптивным организационным структурам относят:

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

273 Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

274 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

275 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

276 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

277 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

278 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

279 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

280 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

281 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

282 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

283 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

284 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

285 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

- сложность
- разобщенность персонала
- возможность двойного подчинения
- возможность конфликтов между функциональными областями

- длинная цепь команд

286 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

287 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

288 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

289 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

290 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

291 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

292 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

293 В каких случаях предпочтительней централизованная структура управления

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

294 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

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

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

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

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

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

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

298 Возможность влиять на поведение других:

- убеждение
- власть
- лидерство
- влияние

харизма

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

- убеждение
- влияние
- лидерство
- власть
- харизма

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

- убеждение
- лидерство
- влияние
- власть
- харизма

301 Влияние через страх это:

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

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

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

303 Влияние через разумную веру это:

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

304 Влияние с помощью традиции это:

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

305 Влияние с помощью харизмы

- экспертная власть

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

306 Недостаток применения власти, основанной на принуждении

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

307 Недостаток власти, основанной на вознаграждении:

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

308 Недостаток применения экспертной власти:

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

309 Недостаток применения экспертной власти:

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

310 Недостаток применения законной власти:

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

311 Согласно теории «Х» Дугласа МакГрегора:

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

312 Совокупность материальных элементов организации составляет ее

- бюрократическую структуру

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

313 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

314 Структура организации представленная совокупностью рабочих мест это:

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

315 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

316 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

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

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

318 Работы выполняются на одном стационарном объекте:

- научная технология
- групповая технология
- складывающаяся технология

- последовательная технология
- связанная технология

319 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

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

321 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

322 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

323 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

324 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

325 Какие виды организаций существуют согласно происхождению:

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

326 Согласно теории «Х» Дугласа МакГрегора:

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

327 Согласно теории «Х» Дугласа МакГрегора:

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

328 Согласно теории «Х» Дугласа МакГрегора:

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

329 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора:

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

330 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора:

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

331 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора

- у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности
- люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы

- чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание
- приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
- больше всего люди хотят защищенности

332 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора:

- способность к творческому решению проблем встречается часто
- у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности
- 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

333 Для авторитарного стиля руководства характерно:

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

334 Для авторитарного стиля руководства характерно:

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

335 Для авторитарного стиля руководства характерно:

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

336 Какие виды организаций существуют согласно степени легитимности

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

337 Какие виды организаций существуют согласно механизму функционирования:

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

338 Какие виды организаций существуют согласно характеру взаимодействия с участниками:

- официальные и неофициальные
- естественные и искусственные

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

339 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

340 Какие виды организаций существуют исходя из преследуемых целей:

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

341 Какие виды организаций существуют согласно типу поведения:

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

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

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

343 К конкурентным стратегиям не относят:

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

344 К стратегиям развития не относят:

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

345 К стратегиям развития не относят:

- стратегия комбинирования

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

346 К стратегиям развития не относят:

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

347 К стратегиям развития не относят:

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

348 Стратегия роста характерна:

- 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
- если покупатели имеют существенно различающиеся вкусы и потребности

349 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

350 Стратегию сокращения характерна для:

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

351 Для демократического стиля руководства характерно:

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

352 Для демократического стиля руководства характерно:

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

353 Для демократического стиля руководства характерно:

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

354 Для демократического стиля руководства характерно:

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

355 Для демократического стиля руководства характерно:

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

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

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

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

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

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

- модель П.Херши и К.Бланшарда

- исследования Университета Мичиган
- исследования Университета Огайо
- решетка лидерства Блейка и Моутона
- модель случайного лидерства Фидлера

359 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
- теория вертикальной парной связи
- теория трансформирующего лидерства
- решетка лидерства Блейка и Моутона
- модель случайного лидерства Фидлера

360 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

361 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

362 Вертикальная диверсификация предполагает:

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

363 Горизонтальная 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

364 К принципам планирования не относят:

- экономичность
- преемственность
- непрерывность
- единоначалия
- согласование планов

365 Конгломератная 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

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

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

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

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

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

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

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

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

370 Какие типы норм не используются в практике планирования:

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

371 Какие типы норм не используются в практике планирования:

- нормы обслуживания

- стоимостные
- натуральные
- математические
- нормы времени

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

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

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

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

374 Это планирование на срок до одного года:

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

375 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»

376 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»

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

- модель случайного лидерства Фидлера
- нормативная модель Врума-Йетона-Яго

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

378 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

379 По характеру влияния конфликты подразделяются на:

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

380 По характеру причин конфликты подразделяются на

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

381 По содержанию конфликты подразделяются на:

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

382 По проявлению конфликты подразделяются на:

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

383 По ранговым различиям конфликты подразделяются

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

384 По количеству причин конфликты подразделяются на:

- рациональные и иррациональные
- объективные и субъективные

- внутрличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
- однофакторные и многофакторные
- общественные и частные

385 Сколько этапов содержит конфликт?

- 6
- 3
- 4
- 2
- 5

386 К источникам межличностного конфликта не относится

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

387 К источникам межличностного конфликта не относится:

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

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

- сотрудничество
- избегание
- приспособление
- применение силы
- компромисс

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

- сотрудничество
- избегание
- применение силы
- приспособление
- компромисс

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

- сотрудничество
- приспособление
- применение силы
- избегание
- компромисс

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

- сотрудничество
- приспособление
- применение силы
- компромисс
- избегание

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

- компромиссе
- приспособлени
- применение силы
- сотрудничестве
- избегание

393 К причинам межгруппового конфликта относят:

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

394 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»

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

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

396 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

397 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

398 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят

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

399 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

400 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят

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

401 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят

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

402 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

403 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

404 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

405 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

406 Кому принадлежит концепция иерархии потребностей?

- Врум
- Альдерферд
- Герцберг
- Маслоу
- МакКлелланд

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

- Врум
- Маслоу
- Герцберг
- Альдерферд
- МакКлелланд

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

- Альдерферд
- Маслоу
- Герцберг
- Врум
- МакКлелланд

409 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

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

- Адамс
- Врум
- Герцберг
- Портер и Лоулер

Альдерферд

411 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

412 К восходящим коммуникациям относят:

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

413 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

414 К причинам межгруппового конфликта относят:

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

415 К причинам межгруппового конфликта относят:

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

416 К причинам межгруппового конфликта относят:

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

417 К источникам межличностных конфликтов относят:

- взаимозависимость задач
- неопределенность в сфере полномочий

- борьба за статус
- индивидуальные различия
- борьба за ресурсы

418 К источникам межличностных конфликтов относят:

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

419 К источникам межличностных конфликтов относят:

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

420 К источникам межличностных конфликтов относят:

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

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

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

422 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

423 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

424 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

425 К структурным конфликтам относят:

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

426 К структурным конфликтам относят:

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

427 К структурным конфликтам относят:

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

428 К структурным конфликтам относят:

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

429 К структурным конфликтам относят:

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

430 Нисходящие коммуникации охватывают:

- финансовая и бухгалтерская информация
- отчеты о результатах деятельности
- проблемы и вопросы

- должностные инструкции и приказы
- жалобы и споры

431 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

432 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

433 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

434 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

435 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

436 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

437 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

438 По степени сложности управленческие решения разделяются на:

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

439 По методам выработки управленческие решения могут быть:

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

440 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

441 По широте охвата управленческие решения бывают:

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

442 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

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

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

444 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

445 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

446 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

447 К функциям государственного управления не относится:

- регулирование
- организация
- прогнозирование
- учет
- координация

448 Функции государственного управления это:

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

449 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

450 К методам государственного воздействия не относится:

- правовые
- экономические
- административные

- распорядительные
- идеологические

451 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

452 К организационно-технологическим принципам государственного управления не относится:

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

453 Под структурно-целевыми принципами государственного управления понимается:

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

454 По содержанию управленческие решения в рамках организации бывают:

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

455 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

456 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

457 Первым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

458 Вторым этапом рационального решения проблем должно быть:

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

459 Третьим этапом рационального решения проблем должно быть:

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

460 Четвертым этапом рационального решения проблем должно быть:

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

461 Пятым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

462 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

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

- отсутствие такового
- многовариантного
- безальтернативное
- бинарное
- инновационного

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

- отсутствие такового
- бинарное
- безальтернативное
- многовариантного
- инновационного

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

- фоновые характеристики
- открытость
- статус
- сплоченность
- гомогенность

466 Оценка однородности группы, исходя из заданных параметров:

- фоновые характеристики
- открытость
- гомогенность
- гомогенность
- сплоченность

467 К персональным факторам создания групп относят:

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

468 К персональным факторам создания групп относят:

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

469 К персональным факторам создания групп относят:

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

470 К персональным факторам создания групп относят:

- сила в единстве
- ожидания общения
- непосредственная близость

- безопасности
- возможность стать лидером

471 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

472 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

473 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

474 Когда был учрежден первый институт правительственных исследований в Вашингтоне:

- 1921
- 1920
- 1918
- 1916

475 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

476 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

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

- 1935
- 1936
- 1930
- 1933
- 1929

478 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

479 Сколько этапов развития существует в теории государственного управления?

- 6
- 4
- 2
- 3
- 5

480 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

481 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

482 Согласно государствоведу Л. Дюги элементами государства не является:

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

483 К ситуационным факторам создания групп относят:

- удовлетворение потребности в людях одного социального слоя

- общие интересы
- общие цели
- возможность взаимодействия
- безопасности

484 К ситуационным факторам создания групп относят

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

485 К ситуационным факторам создания групп относят:

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

486 К ситуационным факторам создания групп относят:

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

487 В период становления группы происходит:

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

488 В период становления группы происходит

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

489 В период становления группы происходит

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

490 В период становления группы происходит:

- установление базовых норм

- консенсус
- сопротивление
- борьба за лидерство
- взаимопомощь

491 В период становления группы происходит:

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

492 В период становления группы происходит:

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

493 На стадии конфликта в группе происходит

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

494 На стадии конфликта в группе происходит:

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

495 На стадии конфликта в группе происходит:

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

496 На стадии согласованности для группы характерно:

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

497 На стадии согласованности для группы характерно:

- образование подгрупп и коалиций

- взаимосвязь, открытость
- определение целей
- принятие лидерства
- эффективное исполнение

498 На стадии согласованности для группы характерно:

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

499 На стадии согласованности для группы характерно:

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

500 На стадии согласованности для группы характерно:

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

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

- потребность
- мотивация
- подчинение
- влияние
- власть

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

- потребность
- власть
- влияние
- подчинение
- мотивация

503 Не относят к категориям команд

- совещательная
- группа действий
- проектная
- производственная
- стимулирующая

504 В какой стране были созданы кружки качества?

- Россия
- Германия
- США
- Япония
- Франция

505 Группы, созданные по воле руководства называются:

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

506 Признаками государства не являются:

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

507 Не относится к классификации государств:

- либеральные
- авторитарные
- тоталитарные
- марксистские
- демократические

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

- сущностью
- тип
- властью
- формой
- парламент

509 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

510 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

511 Существуют две основные формы правления:

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

512 Признаками республики не является:

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

513 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

514 Какую из форм государственного устройства можно назвать переходной?

- республика
 унитарное государство
 федерация
 конфедерация
 монархия

515 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

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

- неформальные организации
 комитет
 самоуправляемая бригада
 кружки качества
 команда

517 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

518 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

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

- коллективом
- индивидуализмом
- сплоченностью
- конформизмом
- коллективизмом

520 Отрицательное проявление конформизма:

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

521 Наиболее высока сплоченность в группах, состоящих из:

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

522 К общим характеристикам группы не относится

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

523 Относительная позиция человека внутри группы или обществ:

- фоновые характеристики

- сплоченность
- открытость
- статус
- гомогенность

524 Определяет уровень входных барьеров в ту или иную группу:

- фоновые характеристики
- сплоченность
- статус
- открытость
- гомогенность

525 Разновидности подчинения:

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

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

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

527представляет собой подчинение, основанное на уважении или одобрении по отношению к тем, кто предлагает какие-либо действия.

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

528проявляется, когда люди исполняют просьбы или приказы других, потому что они соответствуют их собственным взглядам и оценкам.

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

529 К факторам сплоченности группы относится:

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

530 К факторам сплоченности группы относится:

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

531 К факторам сплоченности группы относится:

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

532 К факторам сплоченности группы относится:

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

533 К факторам сплоченности группы относится:

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

534 К факторам сплоченности группы относится:

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

535 К факторам сплоченности группы относится:

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

536 К последствиям сплоченности группы относят:

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

537 К последствиям сплоченности группы относят:

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

538 К последствиям сплоченности группы относят:

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

539 К последствиям сплоченности группы относят:

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

540 К последствиям сплоченности группы относят:

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

541 К последствиям сплоченности группы относят:

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

542 К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят

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

543 К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят

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

544 К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:

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

545 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

546 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

547 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

548 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

549 К видам солидарного поведения не относят:

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

550поведение – это поступки, помогающие другому работнику справиться с решением проблемы.

- поведение гражданской нравственности
- альтруистическое
- сознательное
- порядочное

учтливое

551поведение – это согласие с организационными нормами подразделений, т.е. нормами, которые не являются обязательными для менеджеров более высокого уровня.

- альтруистическое
- сознательное
- поведение гражданской нравственности
- учтливое
- порядочное

552поведение связано с консультациями с людьми, от чьих действий могут зависеть другие работники.

- поведение гражданской нравственности
- учтливое
- альтруистическое
- порядочное
- сознательное

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

- малая
- неформальная
- формальная
- референтная
- первичная

554 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

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

- персонал
- организация
- менеджмент
- неформальная организация
- администрация

556 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

- частота взаимодействия
- Внутригрупповая конкуренция
- большая численность группы

557 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

558 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

559 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

560 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

561 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

562 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

563 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

564 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят

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

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

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

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

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

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

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

568 К положительным качествам комитетов относят:

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

569 К положительным качествам комитетов относят:

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

570 К положительным качествам комитетов относят:

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

571 К положительным качествам комитетов относят:

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

572 К положительным качествам комитетов относят:

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

573 К отрицательным качествам комитетов относят:

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

574 - 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

575 - 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

576 К характеристикам внешней среды не относится:

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

577 К характеристикам внешней среды не относится:

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

578 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

579 Число факторов, на которые организация обязана реагировать это:

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

580 Скорость, с которой происходит изменения в окружении организации:

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

581 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

582 К внешней среде косвенного воздействия относят:

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

583 К внешней среде косвенного воздействия относят:

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

584 К внешней среде косвенного воздействия относят:

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

585 К внешней среде прямого воздействия относят:

- отношение с местным населением
- социокультурные факторы
- состояние экономики

- поставщики
- политические факторы

586 К внешней среде прямого воздействия относят:

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

587 К внешней среде прямого воздействия относят:

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

588 К внешней среде прямого воздействия относят:

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

589 К внутренним переменным организации относят:

- конкуренты
- потребители
- поставщики
- цели
- состояние экономики

590 К внутренним переменным организации относят:

- конкуренты
- потребители
- поставщики
- структура
- состояние экономики

591 К внутренним переменным организации относят:

- конкуренты
- потребители
- поставщики
- технология
- состояние экономики

592 К внутренним переменным организации относят:

- конкуренты
- потребители
- поставщики

- люди
- потребители

593 Произошли крупные перемены в технологии. Из ниже перечисленных, выберите неверный ответ.

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

594 К отрицательным качествам комитетов относят:

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

595 К отрицательным качествам комитетов относят:

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

596 К отрицательным качествам комитетов относят:

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

597 Не относят к категориям команд:

- совещательная
- группа действий
- проектная
- производственная
- стимулирующая

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

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

599 Временная группа, сформированная для выполнения определенной цели:

- самоуправляемые бригады

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

600 Перманентно действующая группа внутри организации, имеющая конкретную цель:

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

601 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

602 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

603 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

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

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

605 Существуют два главных типа команд:

- производственная и непроизводственная
- кросс-функциональная и инсайтная

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

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

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

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

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

608 Группы по уровню развития различают:

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

609 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

610 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

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

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

612 По составу коллективы бывают:

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

613 По статусу коллективы подразделяются на:

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

614 По характеру внутренних связей коллективы подразделяются на:

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

615 Исходя из сроков существования коллективы подразделяются на

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

616 По размерам коллективы подразделяются на:

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

617 К признакам коллектива не относится:

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

618 К признакам коллектива не относится:

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

619 К признакам коллектива не относится:

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

620 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

621 В соответствии с характером решаемых задач команды классифицируются на:

- 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

622 В соответствии с внутренним социокультурным контекстом команды классифицируются:

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

623 В соответствии с целями деятельности команды классифицируются:

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

624 В соответствии с особенностями организации работы команды классифицируют:

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

625 Для обычного трудового коллектива характерно:

- оценка по коллективным результатам
- руководство сконцентрировано в одних руках

- ответственность индивидуальная и совместная
- цели определяются внутри
- результаты коллективные

626 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

627 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

628 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

629 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

630 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

631 Для команды характерно:

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

632 Для команды характерно

- результаты индивидуальные
- ответственность индивидуальная

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

633 Для команды характерно

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

634 Для команды характерно:

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

635 Для команды характерно

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

636 Для команды характерно

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

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

- единомыслие
- конформизм
- роли
- нормы
- сплоченность

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

- руководство
- рабочие
- кадры
- персонал
- администрация

639 Процесс движения персонала называется:

- прием

- выбытием
- текучестью
- оборотом
- численностью

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

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

641 Сколько было крупных переворотов в технологиях?

- 10
- 4
- 2
- 3
- 5

642 К внутренней среде организации относят:

- состояние экономики
- конкуренты
- поставщики
- производство
- потребители

643 К внутренней среде организации относят:

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

644 К внутренней среде организации относят:

- состояние экономики
- конкуренты
- поставщики
- маркетинг
- потребители

645 К внутренней среде организации относят:

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

646 К внутренней среде организации относят:

- состояние экономики

- конкуренты
- поставщики
- НИОКР
- потребители

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

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

648 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

649 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

650 Адаптация к условиям труда и режиму работы это:

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

651 Адаптация к коллективу это:

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

652 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

- снижение текучести кадров

653 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

654 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

655 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

656 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

657 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

658 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

659 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

- широкие возможности выбора кандидатов

660 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»

661 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

662 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»

663 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»

664 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 дополнительной ответственностью

665 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 дополнительной ответственностью

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

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

667 Образуется путем приобретения контрольных пакетов акций:

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

668 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

669 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

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

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

671 К признакам организации не относят:

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

672 К признакам организации не относят:

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

- саморегулирование

673 К признакам организации не относят:

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

674 К признакам организации не относят:

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

675 К признакам организации не относят:

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

676 К признакам организации не относят:

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

677 К признакам организации не относят:

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

678 К признакам организации не относят:

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

679 К признакам организации относят:

- посредники
- обособленность
- технология
- конкуренты

поставщики

680 К признакам организации относят:

- технология
- посредники
- поставщики
- саморегулирование
- конкуренты

681 К признакам организации относят:

- технология
- посредники
- поставщики
- организационная культура
- конкуренты

682 Из скольких фаз состоит жизненный цикл организации:

- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

683 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

684 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

685 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

686 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

687 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

688оборот по выбытию по субъективным причинам называется:

- движением
 кадрами
 численностью
 текучестью
 адаптацией

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

- профессиональной компетентностью
 квалификацией
 специальностью
 профессией
 профессиональной пригодностью

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

- профессиональной компетентностью
 профессией
 специальностью
 квалификацией
 профессиональной пригодностью

691 Мера квалификации работника называется:

- квалификацией
 профессией
 специальностью
 профессиональной компетентностью
 профессиональной пригодностью

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

- квалификацией
 профессиональной пригодностью
 специальностью
 профессией
 профессиональной компетентностью

693 Карьера, связанная со сменой должностей называется:

- центростремительной

- динамичной
- статичной
- вертикальной
- горизонтальной

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

- горизонтальной
- динамичной
- статичной
- вертикальной
- центростремительной

695 Карьера, предполагающая продвижение по ступеням служебной лестницы называется:

- центростремительной
- вертикальной
- динамичной
- статичной
- горизонтальной

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

- динамично
- статичной
- горизонтально
- вертикальной
- центростремительной

697 Не относится к методам отбора кадров:

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

698 Организуется с целью освоения новых специальностей высвобождаемыми работниками:

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

699 Проводится с целью повышения профессионального мастерства и совмещению профессий:

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