

2418_Rus_Menecment_Yekun imtahan testinin sualları

Ғәһн : 2418 _02 Menecment

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

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

2 Эти методы направлены на раскрытие личных способностей каждого работника:

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

3 к адаптивным организационным структурам относят:

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

4 к адаптивным организационным структурам относят:

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

5 к иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- проектная
- функциональная
- матричная
- эдхократическая
- многомерная

6 к иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

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

7 к иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- проектная
- дивизиональная
- матричная
- эдхократическая
- многомерная

8 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

9 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

10 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

11 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

12 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

13 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

14 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

15 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

16 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

17 кто из авторов впервые выдвинул идею о конструктивной роли конфликта:

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

18 кто из авторов впервые выдвинул идею о ситуационном лидерстве:

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

19 кто из авторов выдвинул идею социальной ответственности корпорации:

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

20 кто из авторов считал, что возникновение неформальной организации неизбежно:

- Р.Уотермен
- Ч.Барнард

- П. Друкер
- Т. Парсонс
- Д. Форрестер

21 кем из авторов была выдвинута идея о самоуправлении трудового коллектива:

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

22 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

23 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

24 кто составил карт - схемы для производственного планирования?

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

25 кому принадлежит высказывание Менеджмент – это работа по достижению целей с помощью других людей :

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

26 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

27 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

28 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

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

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

30 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

31 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

32 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

33 кто из авторов создал свою теорию на основе хоторнских экспериментов:

- Л.Урвик
- Э.Мейо
- Ф.Тейлор

- М.Вебер
- А.Файоль

34 кто из авторов впервые выдвинул идею об участии рабочих в управлении:

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

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

- Юр
- Оуэн
- Бэббидж
- Аркрайт
- Уитни

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

- Юр
- Бэббидж
- Оуэн
- Аркрайт
- Уитни

37 кто из нижеперечисленных ввел иерархический принцип организации производства:

- Юр
- Аркрайт
- Оуэн
- Бэббидж
- Уитни

38 кто из авторов впервые стал рассматривать организацию и процесс управления в целом?

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

39 кто из нижеперечисленных впервые применил стандартизацию:

- Юр
- Уитни
- Оуэн
- Бэббидж
- Аркрайт

40 кто является автором книги Принципы научного управления , вышедшей в 1911 году?

- Г.Гантт

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

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

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

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

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

43 кто из авторов выдвинул идею о социальной ответственности бизнеса и менеджмента:

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

44 кто из нижеперечисленных изобрел микрохронометр для изучения трудовых операций:

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

45 кто из авторов положил начало менеджменту персонала:

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

46 кто автор книги 12 принципов эффективности :

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

47 кем была создана первая научная школа менеджмента?

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

48 кто из авторов рассматривал управление на цеховом уровне?

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

49 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

50 кем из авторов игнорировалось реальное единство внутренних организационных процессов, необходимость целостного управления ими:

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

51 кто автор книги Общая промышленная администрация (1916г.)?

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

52 кто из авторов определил наиболее органические функции менеджмента – планирование, организация и контроль:

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

53 кто из авторов предложил теорию универсальности функций менеджмента и предложил их применение к компаниям любого типа:

- Т.Гантт

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

54 Предметом и продуктом труда в управлении является:

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

55 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

56 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

57 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

58 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

59 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

60 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

61 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

62 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

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

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

64 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

65 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

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

- управленческий уровень
- руководители низового звена

- руководители среднего звена
- руководители высшего звена
- институциональный уровень

67 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

68 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

69 В условиях оборонительной стратегии имеет место:

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

70 PEST анализ изучает:

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

71 SWOT анализ изучает:

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

72 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

73 Вертикальная диверсификация предполагает:

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

74 Горизонтальная диверсификация предполагает:

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

75 к принципам планирования не относят:

- экономичность
- единоначалия
- непрерывность
- преемственность
- согласование планов

76 конгломератная диверсификация предполагает:

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

77 Недостатки наступательной стратегии:

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

78 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

79 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

80 Этот метод управления производственными запасами предусматривает полную

синхронизацию материально - технического снабжения и производственных процессов:

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

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

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

82 какие типы норм не используются в практике планирования:

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

83 какие типы норм не используются в практике планирования:

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

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

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

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

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

86 Это планирование на срок до одного года:

- среднесрочное планирование
- текущее планирование

- стратегическое планирование
- перспективное планирование
- долгосрочное планирование

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

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

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

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

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

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

90 Под структурно-функциональными принципами государственного управления понимается:

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

91 Под структурно-функциональными принципами государственного управления понимается:

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

92 когда был учрежден первый институт правительственных исследований в Вашингтоне:

- 1917
- 1916
- 1918

- 1920
- 1921

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

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

94 Представители второго этапа в развитии теории государственного управления:

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

95 В каком году была написана книга Дж.М.кейнса Общая теория занятости, процента и денег ?

- 1935
- 1936
- 1930
- 1933
- 1929

96 Основу государственной политики согласно кейнсианству должна составлять:

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

97 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

98 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

99 Для обычного трудового коллектива характерно:

- оценка по коллективным результатам

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

100 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

101 В соответствии с особенностями организации работы команды классифицируют:

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

102 В соответствии с целями деятельности команды классифицируются:

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

103 В соответствии с внутренним социокультурным контекстом команды классифицируются:

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

104 В соответствии с характером решаемых задач команды классифицируются на:

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

105 В соответствии с периодом деятельности команды классифицируют на:

- лица, работающие совместно, и дистанционные, участники которых находятся на расстоянии
- постоянные и временные
- управленческие, экспертные, производственные
- по степени сплоченности, по характеру распределения власти

- для решения экстренных задач, для решения проблем находящихся на стыке интересов нескольких субъектов

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

- самоуправляемая бригада
 высокоэффективная команда
 рабочая группа
 псевдокоманда
 реальная команда

107 Существуют два главных типа команд:

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

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

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

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

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

110 Группы по уровню развития различают:

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

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

- проектная группа
 диффузная группа
 функциональная группа
 коллектив
 совещательная группа

112 По составу коллективы бывают:

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

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

- потребность
- влияние
- подчинение
- мотивация
- власть

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

- потребность
- подчинение
- влияние
- власть
- мотивация

115 Не относят к категориям команд:

- группа действий
- стимулирующая
- совещательная
- производственная
- проектная

116 В какой стране были созданы кружки качества?

- Россия
- Япония
- США
- Германия
- Франция

117 Группы, созданные по воле руководства называются:

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

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

- самоуправляемая бригада
- комитет
- команда
- неформальные организации

кружки качества

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

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

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

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

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

- коллективом
- конформизмом
- сплоченностью
- индивидуализмом
- коллективизмом

122 Отрицательное проявление конформизма:

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

123 Наиболее высока сплоченность в группах, состоящих из:

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

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

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

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

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

126 По статусу коллективы подразделяются на:

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

127 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

128 По характеру внутренних связей коллективы подразделяются на:

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

129 Исходя из сроков существования коллективы подразделяются на:

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

130 По размерам коллективы подразделяются на:

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

131 к признакам коллектива не относится:

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

132 к признакам коллектива не относится:

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

133 к признакам коллектива не относится:

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

134 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

135 Для команды характерно:

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

136 Для команды характерно:

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

137 Для команды характерно:

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

138 Для команды характерно:

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

139 Для команды характерно:

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

140 Для команды характерно:

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

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

- единомыслие
- нормы
- роли
- конформизм
- сплоченность

142 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

143 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

144 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

145 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

146 Недостатком 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

147 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

148 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

- гибкость организации
- 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

149 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

150 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

151 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

152 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

- сложность
- слабый синергетический эффект

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

153 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

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

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

155 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

156 Теория мотивации, в которой фигурируют гигиенические факторы:

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

157 кто является автором теории целеполагания?

- Герцбер
- Локк
- Врум
- Адамс
- Альдерферд

158 Маслоу является основателем теории:

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

159 какая из теорий мотивации имеет финансово-экономические источники?

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

160 к содержательным теориям мотивации относят:

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

161 к содержательным теориям мотивации относят:

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

162 к содержательным теориям мотивации относят:

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

163 Потребность в успехе заложена в теории:

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

164 кто из авторов разработал анкету для диагностического обследования рабочего места?

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

165 Не относятся к типам подкреплений в мотивационной теории подкрепления:

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

166 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

167 концепция ERG к.Альдерферда выделяет потребности:

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

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

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

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

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

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

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

171 Образуется путем приобретения контрольных пакетов акций:

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

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

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

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

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

174 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
- акционерное общество
- полное товарищество
- общество с ограниченной ответственностью
- общество с дополнительной ответственностью

175 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
- товарищество на вере
- полное товарищество
- общество с ограниченной ответственностью
- общество с дополнительной ответственностью

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

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

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

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

178 к внутренней среде организации относят:

- состояние экономики
- НИОКР
- поставщики
- конкуренты
- потребители

179 к внутренней среде организации относят:

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

180 к внутренней среде организации относят:

- состояние экономики
- маркетинг
- поставщики
- конкуренты
- потребители

181 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

182 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

183 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

184 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

185 какие виды организаций существуют согласно происхождению:

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

186 какие виды организаций существуют согласно степени легитимности:

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

187 какие виды организаций существуют согласно механизму функционирования:

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

188 какие виды организаций существуют согласно характеру взаимодействия с участниками:

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

189 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

190 какие виды организаций существуют исходя из преследуемых целей:

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

191 какие виды организаций существуют согласно типу поведения:

- унитарные и плюралистические унитарные и плюралистические
- приростные и предпринимательского типа

- естественные и искусственные
- формальные и неформальные
- официальные и неофициальные

192 какие виды организаций существуют согласно способу доведения результата до потребителя:

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

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

- персонал
- организация
- менеджмент
- неформальная организация
- администрация

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

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

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

- персонал
- задача
- структура
- цель
- технология

196 к характеристикам внешней среды не относится:

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

197 к характеристикам внешней среды не относится:

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

- неопределенность внешней среды

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

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

199 Число факторов, на которые организация обязана реагировать это:

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

200 Скорость, с которой происходит изменения в окружении организации:

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

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

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

202 к внешней среде косвенного воздействия относят:

- законы и государственные органы
 технология
 поставщики
 потребители
 конкуренты

203 к внешней среде косвенного воздействия относят:

- законы и государственные органы
 состояние экономики
 поставщики
 потребители
 конкуренты

204 к внешней среде косвенного воздействия относят:

- законы и государственные органы
 социокультурные факторы
 поставщики

- потребители
- конкуренты

205 к внешней среде косвенного воздействия относят:

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

206 к признакам организации не относят:

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

207 к признакам организации относят:

- технология
- саморегулирование
- поставщики
- посредники
- конкуренты

208 к признакам организации не относят:

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

209 к признакам организации не относят:

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

210 к признакам организации не относят:

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

211 к признакам организации относят:

- технология
- организационная культура
- поставщики

- посредники
- конкуренты

212 к признакам организации не относят:

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

213 к признакам организации не относят:

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

214 к признакам организации не относят:

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

215 к признакам организации не относят:

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

216 к признакам организации относят:

- технология
- обособленность
- поставщики
- посредники
- конкуренты

217 Согласно теории Y Дугласа МакГрегора:

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

218 Для авторитарного стиля руководства характерно:

- внимание администрации к проблемам развития персонала
- централизация власти в руках руководителя
- децентрализация управления

- участие сот рудников в принятии решений
- свободный обмен информацией между руководителем и подчиненными

219 Для авторитарного стиля руководства характерно:

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

220 Для авторитарного стиля руководства характерно:

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

221 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

222 Для демократического стиля руководства характерно:

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

223 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

224 Для демократического стиля руководства характерно:

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

225 Для демократического стиля руководства характерно:

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

226 к отрицательным качествам комитетов относят:

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

227 к отрицательным качествам комитетов относят:

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

228 к отрицательным качествам комитетов относят:

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

229 На стадии согласованности для группы характерно:

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

230 На стадии согласованности для группы характерно:

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

231 На стадии согласованности для группы характерно:

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

232 На стадии согласованности для группы характерно:

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

233 На стадии согласованности для группы характерно:

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

234 к отрицательным качествам комитетов относят:

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

235 Временная группа, сформированная для выполнения определенной цели:

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

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

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

237 к положительным качествам комитетов относят:

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

238 к положительным качествам комитетов относят:

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

239 к положительным качествам комитетов относят:

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

240 к положительным качествам комитетов относят:

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

241 В период становления группы происходит:

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

242 В период становления группы происходит:

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

243 В период становления группы происходит:

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

244 В период становления группы происходит:

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

245 На стадии конфликта в группе происходит:

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

246 На стадии конфликта в группе происходит:

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

247 На стадии конфликта в группе происходит:

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

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

- малая
- референтная
- формальная
- неформальная
- первичная

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

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

250 к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

- Внутригрупповая конкуренция
- соглашение относительно целей
- большая численность группы
- Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
- Внутригрупповая конкуренция

251 к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

252 к положительным качествам комитетов относят:

- финансовые затраты
- усиление мотивации и преданности делу
- групповое единomyслие

- разделение ответственности
- временные затраты

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

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

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

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

255 Перманентно действующая группа внутри организации, имеющая конкретную цель:

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

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

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

257 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
- псевдокоманда
- рабочая группа
- реальная команда
- высокоэффективная команда

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

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

259 к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

260 к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

261 к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

262 к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

263 к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

264 к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

265 к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

266 к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

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

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

268 Не относят к категориям команд:

- группа действий
- производственная
- стимулирующая
- совещательная
- проектная

269 к факторам сплоченности группы относится:

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

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

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

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

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

272 Разновидности подчинения:

- восприятие, ценности
- согласие, солидарность, сопричастность
- цели, награды, наказание

- противодействие, уступчивость
- согласованность, сплоченность

273 к персональным факторам создания групп относят:

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

274 к персональным факторам создания групп относят:

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

275 к персональным факторам создания групп относят:

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

276 к ситуационным факторам создания групп относят:

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

277 к ситуационным факторам создания групп относят:

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

278 к персональным факторам создания групп относят:

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

279 к факторам сплоченности группы относится:

- мотивация
- общие цели
- солидарное поведение

- высокая производительность
- низкая производительность

280 к факторам сплоченности группы относится:

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

281 к факторам сплоченности группы относится:

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

282 к факторам сплоченности группы относится:

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

283 к общим характеристикам группы не относится:

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

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

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

285 к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

286 к факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:

- работники, не признающие солидарное поведение
- возможность неудачи

- работники, признающие солидарное поведение
- боязнь опасности
- отсутствие взаимности

287 к последствиям сплоченности группы относятся:

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

288 к последствиям сплоченности группы относятся:

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

289 к последствиям сплоченности группы относятся:

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

290 к последствиям сплоченности группы относятся:

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

291 к факторам сплоченности группы относится:

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

292 к последствиям сплоченности группы относятся:

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

293 к последствиям сплоченности группы относятся:

- соответствие статуса участников
- усиление влияния и подчинения

- справедливое вознаграждение
- общие цели
- успех

294 к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

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

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

296 Относительная позиция человека внутри группы или обществ:

- фоновые характеристики
- сплоченность
- открытость
- статус
- гомогенность

297 Определяет уровень входных барьеров в ту или иную группу:

- фоновые характеристики
- открытость
- статус
- сплоченность
- гомогенность

298 к факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:

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

299 к факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:

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

300 к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

- работники, признающие солидарное поведение

- возможность неудачи
- внешнее признание
- внутреннее одобрение
- взаимность

301 к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

302 к видам солидарного поведения не относят:

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

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

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

304 к факторам сплоченности группы относится:

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

305 В период становления группы происходит:

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

306 В период становления группы происходит:

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

307 к ситуационным факторам создания групп относят:

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

308 к ситуационным факторам создания групп относят:

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

309 Оценка однородности группы, исходя из заданных параметров:

- фоновые характеристики
- гомогенность
- статус
- открытость
- сплоченность

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

- фоновые характеристики
- сплоченность
- статус
- открытость
- гомогенность

311 По методам выработки управленческие решения могут быть:

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

312 В зависимости от числа разработчиков управленческие решения делятся на:

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

313 По широте охвата управленческие решения бывают:

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

314 По форме управленческие решения могут быть:

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

315 По способам принятия управленческих решений выделяют:

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

316 С точки зрения определенности управленческие решения подразделяются на:

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

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

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

318 По содержанию управленческие решения в рамках организации бывают:

- 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

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

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

320 Первым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

- оценка альтернатив

321 Вторым этапом рационального решения проблем должно быть:

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

322 Третьим этапом рационального решения проблем должно быть:

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

323 коммуникационный процесс - это обмен между двумя или более людьми.

- текста
 информацией
 звука
 электрического тона
 товарной продукции

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

- психологии
 информации
 политики
 демократии
 истины

325 Из скольких этапов состоит коммуникационный процесс?

- 3
 4
 2
 5
 1

326 Сколько элементов включает коммуникационный процесс?

- 3
 4
 2
 1
 5

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

- эмпатия
 самозащита
 ясность идеи
 уметь выслушать

- чувствительность к проблемам

328 какой из отмеченных вариантов не является видом коммуникационной сети?

- соты
 один за всех
 круг
 колесо
 все со всеми

329 Наиболее емким коммуникативным каналом является:

- телефон
 физическое присутствие
 интерактивные каналы
 статичные каналы
 безличные статичные каналы

330 Наименее емким коммуникативным каналом является:

- телефон
 безличные статичные каналы
 интерактивные каналы
 статичные каналы
 физическое присутствие

331 к восходящим коммуникациям относят:

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

332 к восходящим коммуникациям относят:

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

333 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

334 к восходящим коммуникациям относят:

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

- процедуры и различные правила

335 к восходящим коммуникациям относят:

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

336 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

337 к принципам контроля не относят:

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

338 к принципам контроля не относят:

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

339 к принципам контроля не относят:

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

340 к принципам контроля не относят:

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

341 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

342 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

343 кто и когда впервые ввел учебную дисциплину менеджмент :

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

344 Не относится к видам менеджмента:

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

345 Не относится к видам менеджмента:

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

346 Не относится к видам менеджмента:

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

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

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

348 Самый малочисленный организационный уровень:

- управленческий уровень
 руководители высшего звена
 руководители среднего звена

- руководители низового звена
- технический уровень

349 Самый малочисленный организационный уровень:

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

350 кем впервые был введен термин предприниматель:

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

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

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

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

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

353 какой из подходов к менеджменту имеет технико-математическое происхождение:

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

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

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

355 какой из подходов к менеджменту предполагает особый способ мышления по отношению

к организации и управлению:

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

356 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

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

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

358 к организационно-технологическим принципам государственного управления не относится:

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

359 Под инструментами государственного управления понимается:

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

360 Под структурно-целевыми принципами государственного управления понимается:

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

361 Под структурно-организационными 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

362 Государственное управление это:

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

363 к особым свойствам государственного управления не относится:

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

364 к функциям государственного управления не относится:

- регулирование
- учет
- прогнозирование
- организация
- координация

365 Функции государственного управления это:

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

366 Методы государственного управления представляют собой:

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

367 к методам государственного воздействия не относится:

- правовые

- распорядительные
- административные
- экономические
- идеологические

368 Влияние с помощью харизмы:

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

369 Влияние с помощью традиции это:

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

370 Влияние через разумную веру это:

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

371 Влияние через страх это:

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

372 Возможность влиять на поведение других:

- убеждение
- власть
- лидерство
- влияние
- харизма

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

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

374 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

375 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

376 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

377 Недостаток применения власти, основанной на принуждении:

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

378 Недостаток власти, основанной на вознаграждении:

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

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

- убеждение
- влияние
- лидерство
- власть
- харизма

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

- убеждение

- лидерство
- влияние
- власть
- харизма

381 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

382 Это решение предполагает использование научных методов и объективных критериев:

- бинарное
- рациональное
- интуитивное
- адаптационное
- многовариантное

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

- незапрограммированное
- запрограммированные
- технические
- экономические
- рациональное

384 Эти решения принимаются в новых или неопределенных обстоятельствах:

- безальтернативные
- незапрограммированные
- запрограммированные
- технические
- экономические

385 Четвертым этапом рационального решения проблем должно быть:

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

386 Пятым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

387 Это решение имеет место в том случае, если из существующего положения есть только

один выход и характерно для простых стандартных ситуаций:

- отсутствие такового
- безальтернативное
- бинарное
- многовариантного
- инновационного

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

- отсутствие такового
- бинарное
- безальтернативное
- многовариантного
- инновационного

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

- отсутствие такового
- многовариантного
- безальтернативное
- бинарное
- инновационного

390 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

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

- бинарное
- интуитивное
- адаптационное
- рациональное
- многовариантное

392 Это решение основывается на общих знаниях, здравом смысле:

- бинарное
- адаптационное
- интуитивное
- рациональное
- многовариантное

393 Уникальный процесс, посредством которого человек оценивает свое место в обществе это:

- карьера
- отождествление с карьерой

- позиции карьеры
- ход развития карьеры
- приспособляемость карьеры

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

- руководство
- персонал
- кадры
- рабочие
- администрация

395 Процесс движения персонала называется:

- прием
- оборотом
- текучестью
- выбытием
- численностью

396 Адаптация к условиям труда и режиму работы это:

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

397 Адаптация к коллективу это:

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

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

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

399 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

400 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

- хорошее знание людьми организации

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

401 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

402 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

403 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

404 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

405 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

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

- рабочими
- кадрами
- руководством
- администрацией
- служащими

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

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

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

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

409 Специфичные индивидуальные факторы, которые связаны с работой человека это:

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

410 к внутренним переменным организации относят:

- конкуренты
- цели
- поставщики
- потребители
- состояние экономики

411 к внутренним переменным организации относят:

- конкуренты
- люди
- поставщики
- потребители
- состояние экономики

412 к внутренним переменным организации относят:

- конкуренты
- структура
- поставщики
- потребители
- состояние экономики

413 к внутренним переменным организации относят:

- конкуренты
- технология
- поставщики
- потребители
- состояние экономики

414 к внешней среде прямого воздействия относят:

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

415 к внешней среде прямого воздействия относят:

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

416 к внешней среде косвенного воздействия относят:

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

417 к внешней среде прямого воздействия относят:

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

418 к внешней среде прямого воздействия относят:

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

419 Произошли крупные перемены в технологиях. Из ниже перечисленных, выберите неверный ответ.

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

420 Сколько было крупных перемен в технологиях?

- 10
- 3
- 2
- 4

5

421 к внутренней среде организации относят:

- состояние экономики
- производство
- поставщики
- конкуренты
- потребители

422 к внутренней среде организации относят:

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

423 Работы выполняются на одном стационарном объекте:

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

424 Совокупность материальных элементов организации составляет ее:

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

425 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

426 Структура организации представленная совокупностью рабочих мест это:

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

427 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

428 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

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

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

430 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

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

432 Из скольких фаз состоит жизненный цикл организации:

- 1
- 5
- 4
- 3
- 6

433 к источникам межличностных конфликтов относят:

- взаимозависимость задач
- несовместимость ролей
- борьба за статус

- неопределенность в сфере полномочий
- борьба за ресурсы

434 к источникам межличностных конфликтов относят:

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

435 к источникам межличностных конфликтов относят:

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

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

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

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

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

438 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
- сдерживание
- избегание
- диффузия
- очная ставка

439 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
- очная ставка
- избегание
- диффузия
- сдерживание

440 к структурным конфликтам относят:

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

441 к структурным конфликтам относят:

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

442 к структурным конфликтам относят:

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

443 к структурным конфликтам относят:

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

444 к структурным конфликтам относят:

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

445 Согласно теории Y Дугласа МакГрегора:

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

446 Согласно теории Y Дугласа МакГрегора:

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

447 Согласно теории Y Дугласа МакГрегора:

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

448 Недостаток применения экспертной власти:

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

449 Недостаток применения экспертной власти:

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

450 Недостаток применения законной власти:

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

451 Согласно теории X 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

452 Согласно теории X 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

453 Согласно теории X Дугласа МакГрегора:

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

454 Согласно теории х Дугласа МакГрегора:

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

455 к недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

456 к недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

457 к недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

458 к недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

459 к недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

460 к недостаткам привлечения людей со стороны при наборе кадров относят:

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

461 к недостаткам привлечения людей со стороны при наборе кадров относят:

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

462 к недостаткам привлечения людей со стороны при наборе кадров относят:

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

463 к недостаткам привлечения людей со стороны при наборе кадров относят:

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

464 Адаптация для лиц со стажем работы бывает:

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

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

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

466 Этот метод отбора считается достаточно надежным источником информации о кандидате, однако характеризуют лишь прошлую деятельность:

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

467 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

- высокие затраты
- снижение текучести кадров
- снижение общей потребности в кадрах

- получение новых идей, которые сотрудники с собой приносят
- широкие возможности выбора кандидатов

468 Адаптация для людей, не имеющих опыта работы бывает:

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

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

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

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

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

471 Оборот по выбытию по субъективным причинам называется:

- движением
- текучестью
- численностью
- кадрами
- адаптацией

472 Преимуществом децентрализации является:

- уменьшает количество ошибочных решений, принимаемых менее опытными руководителями
- стимулирует инициативу
- 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

473 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

474 В каких случаях предпочтительней централизованная структура управления:

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

475 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

476 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

477 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

478 Преимуществом децентрализации является:

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

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

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

480 Разновидностью какой организационной структуры является матричная структура:

- функциональной
- адаптивной
- дивизиональной
- бюрократической
- линейной

481 Разновидностью какой организационной структуры является продуктовая структура:

- матричной
- дивизиональной
- функциональной
- адаптивной
- линейной

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

- влияние
- ответственность
- делегирование
- полномочия
- власть

483 Ограниченное право использовать ресурсы организации это:

- влияние
- полномочия
- делегирование
- полномочия
- власть

484 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

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

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

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

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

487 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

488 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

489 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

490 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

491 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

492 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

493 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

494 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

499 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

500 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

501 к элементам процесса коммуникаций относят:

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

502 к элементам процесса коммуникаций относят:

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

503 к элементам процесса коммуникаций относят:

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

504 к элементам процесса коммуникаций относят:

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

505 к этапам процесса коммуникаций относят:

- получатель
- зарождение идеи
- отправитель
- сообщение
- канал

506 к этапам процесса коммуникаций относят:

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

507 к этапам процесса коммуникаций относят:

- получатель
- передача
- отправитель
- сообщение
- канал

508 к этапам процесса коммуникаций относят:

- получатель
- декодирование
- отправитель
- сообщение
- канал

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

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

510 Смысл слов и контекст, в котором они используются:

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

511 Наиболее простой вид открытой коммуникативной структуры:

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

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

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

513 координация исполнителей обеспечивается с помощью коммуникативной структуры типа:

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

514 крупным многопрофильным организациям необходимы коммуникативные структуры с горизонтальными каналами типа:

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

515 к межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

516 к межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

517 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

518 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

519 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

520 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

- преграды, обусловленные восприятием

521 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

522 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

523 к межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

524 к межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

525 к межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

526 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

527 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

- жалобы и споры

528 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

529 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

530 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

531 какой вариант не относится к характерным особенностям эффективного контроля:

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

532 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

533 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

534 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

535 к функциям контроля не относят:

- корректирующая
- организационная
- проверочная
- информационная
- диагностическая

536 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

537 кому принадлежит концепция иерархии потребностей?

- Врум
- Маслоу
- Герцберг
- Альдерферд
- МакКлелланд

538 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

539 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

540 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

541 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

- работа как таковая
- межличностные отношения с начальником
- достижения

- продвижение
- ответственность

542 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

543 кто выделил три группы основных потребностей: существования, в связях и росте?

- Врум
- Альдерферд
- Герцберг
- Маслоу
- МакКлелланд

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

- Альдерферд
- Врум
- Герцберг
- Маслоу
- МакКлелланд

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

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

546 кто из авторов исходит из предпосылки, что мотивация непосредственно не приводит к повышению производительности:

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

547 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
- Адамс
- Герцберг
- Врум
- Альдерферд

548 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

549 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

550 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

551 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

552 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

553 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

554 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

555 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

556 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

557 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

558 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

559 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

560 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

561 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

562 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

563 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

564 По направленности цели организации делятся на:

- долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные
- ориентированные на конечные результаты, 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

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

- показатели
- задачи
- вопросы
- решения
- миссию

566 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

567 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

568 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

569 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

570 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

571 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

572 к причинам межгруппового конфликта относят:

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

573 к источникам межличностных конфликтов относят:

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

574 к причинам межгруппового конфликта относят:

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

- несовместимость ролей

575 к причинам межгруппового конфликта относят:

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

576 к причинам межгруппового конфликта относят:

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

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

- сотрудничество
 применение силы
 приспособление
 избегание
 компромисс

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

- сотрудничество
 приспособление
 применение силы
 избегание
 компромисс

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

- сотрудничество
 избегание
 применение силы
 приспособление
 компромисс

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

- сотрудничество
 компромисс
 применение силы
 приспособление
 избегание

581 Высокий уровень настойчивости и высокая склонность к сотрудничеству эта ответная

реакция противной стороны в конфликте заключается в:

- компромиссе
- сотрудничестве
- применение силы
- приспособление
- избегание

582 к источникам межличностного конфликта не относится:

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

583 к источникам межличностного конфликта не относится:

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

584 По характеру причин конфликты подразделяются на:

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

585 По содержанию конфликты подразделяются на:

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

586 По проявлению конфликты подразделяются на:

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

587 По ранговым различиям конфликты подразделяются на:

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

588 По количеству причин конфликты подразделяются на:

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

589 По характеру влияния конфликты подразделяются на:

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

590 Сколько этапов содержит конфликт?

- 3
- 5
- 6
- 2
- 4

591 По количеству и уровню участников конфликты подразделяются на

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

592 Мера квалификации работника называется:

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

593 карьера, предполагающая продвижение по ступеням служебной лестницы называется:

- центростремительной
- вертикальной
- статичной
- динамичной
- горизонтальной

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

- профессиональной компетентностью
- квалификацией
- специальностью
- профессией

- профессиональной пригодностью

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

- квалификацией
 профессиональной пригодностью
 специальностью
 профессией
 профессиональной компетентностью

596 карьера, связанная со сменой должностей называется:

- центристремительной
 динамичной
 статичной
 вертикальной
 горизонтальной

597 карьера, осуществляемая в одном месте и в одной должности путем профессионального роста, называется:

- центристремительной
 статичной
 динамичной
 вертикальной
 горизонтальной

598 карьера, проходящая в пределах одного уровня управления, но со сменой рода занятий называется:

- центристремительной
 горизонтально
 статичной
 вертикальной
 динамичной

599 Не относится к методам отбора кадров:

- графологическая экспертиза
 соревнование
 собеседование
 тестирование
 анализ анкет

600 Организуется с целью освоения новых специальностей высвобождаемыми работниками:

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

601 Проводится с целью повышения профессионального мастерства и совмещению профессий:

- собеседование

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

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

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

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

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

604 кадровые службы оказывают лицам из числа уволенных помощь в трудоустройстве за счет фирмы:

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

605 к практике обогащения труда не относится:

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

606 Мероприятия по формированию у людей широкого кругозора, понимания новых ценностей, полному раскрытию личного потенциала и росту способностей вносить вклад в дело организации проводятся для:

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

607 какая из адаптаций является наиболее сложной для работника:

- вторичная
- социально-психологическая
- профессиональной

- психофизиологическая
- первичная

608 В какой стране карусель обязательна для молодых сотрудников:

- Франция
- Япония
- США
- Германия
- Англия

609 Подготовка сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию более высоких должностей, решению современных задач проводится для:

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

610 С помощью этих методов происходит формирование управленческих структур:

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

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

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

612 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

613 Эти методы основаны на материальной заинтересованности работников:

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

614 Эти методы основаны на заинтересованности работников самостоятельном поиске

оптимальных решений и ответственности за их результаты:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

620 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

621 к конкурентным стратегиям не относят:

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

622 к конкурентным стратегиям не относят:

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

623 к конкурентным стратегиям не относят:

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

624 к конкурентным стратегиям не относят:

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

625 к стратегиям развития не относят:

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

626 к стратегиям развития не относят:

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

627 к стратегиям развития не относят:

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

628 к стратегиям развития не относят:

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

629 Стратегия умеренного роста присуща:

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

630 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

631 Стратегию сокращения характерна для:

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

632 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

633 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

634 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

635 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

636 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

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

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

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

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

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

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

640 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

641 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

642 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

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

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

644 Решение может разрабатываться на основе следующих подходов:

- эвристического
- всех перечисленных
- нормативного
- прецедентного
- синоптического

645 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

646 По степени самостоятельности управленческие решения подразделяются на:

- долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные

- инициативные и предписанные
- стратегические и тактические
- глобальные и локальные
- перспективные и текущие

647 По масштабам управленческие решения могут быть:

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

648 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

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

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

650 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

651 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

652 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

653 По степени обязательности исполнения управленческие решения подразделяются:

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

654 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

655 По степени сложности управленческие решения разделяются на:

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

656 Внутренний контроль целесообразен:

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

657 Внутренний контроль целесообразен:

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

658 Внутренний контроль целесообразен:

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

659 Внутренний контроль преобладает:

- при индивидуальной системе вознаграждения
 при демократичном стиле управления

- для недобросовестных, неаккуратных людей
- при неблагоприятном микроклимате в коллективе
- при авторитарном руководстве

660 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

661 Внешний контроль целесообразен:

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

662 к общим мотивам поведения относят:

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

663 к общим мотивам поведения относят:

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

664 к общим мотивам поведения относят:

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

665 к вторичным потребностям относят:

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

666 к вторичным потребностям относят:

- желание манипулирования
- в статусе

- любопытства
- привязанности
- деятельности

667 к вторичным потребностям относят:

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

668 к вторичным потребностям относят:

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

669 к вторичным потребностям относят:

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

670 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

671 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

672 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

673 Недостаток административных методов управления:

- деньги не всегда главный стимул в работе
- поощряют исполнительность, а не инициативу

- материальная заинтересованность работников
- принятие ответственности за результаты работы
- премирование исполнителей

674 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

675 Принцип единоначалия в менеджменте означает:

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

676 Принцип делегирования полномочий означает:

- права, функции и ответственность делегируются с высших уровней управления на низшие
- передачу одним субъектом 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 предоставленных полномочий
- каждый работник должен иметь только одного непосредственного начальника

677 Недостаток административных методов управления:

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

678 Принцип соответствия полномочий и ответственности означает:

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

679 Основой применения административных методов управления являются:

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

680 Основой применения экономических методов управления является:

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

681 Основой применения социально-психологических методов является:

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

682 С помощью этих методов создаются необходимые условия функционирования фирмы:

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

683 кто сформулировал 14 принципов менеджмента?

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

684 кто автор книги Основы администрирования (1946г.)?

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

685 кто из авторов рассматривал менеджмент как набор последовательных операций:

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

686 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

687 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

688 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

689 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

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

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

691 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

692 какой из школ менеджмента принадлежит развитие принципов управления:

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

693 какой из школ менеджмента принадлежит описание функций управления:

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

694 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

695 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

696 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

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

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

698 кто автор бюрократической теории?

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

699 кто разработал концепцию бюрократии?

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

