

2424Y_Ru_Əyani_Yekun imtahan testinin sualları

Fənn : 2424Y Menecmentin əsasları!

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

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

2 Самый малочисленный организационный уровень:

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

3 Самый малочисленный организационный уровень:

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

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

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

5 Кем впервые был введен термин предприниматель:

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

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

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

7 Какой из подходов к менеджменту предполагает, что руководители должны рассматривать

организацию как совокупность взаимосвязанных элементов:

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

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

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

9 Кто и когда впервые ввел учебную дисциплину менеджмент :

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

10 Не относится к видам менеджмента:

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

11 Не относится к видам менеджмента:

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

12 Не относится к видам менеджмента:

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

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

- финансовый менеджмент
- эккаунтинг - менеджмент
- инновационный менеджмент

- маркетинг-менеджмент
- персонал менеджмент

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

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

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

- Юр
- Оуэн
- Бэббидж
- Аркрайт
- Уитни

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

- Юр
- Бэббидж
- Оуэн
- Аркрайт
- Уитни

17 Кто из нижеперечисленных ввел иерархический принцип организации производства:

- Юр
- Аркрайт
- Оуэн
- Бэббидж
- Уитни

18 Кто из нижеперечисленных впервые применил стандартизацию:

- Юр
- Уитни
- Оуэн
- Бэббидж
- Аркрайт

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

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

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

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

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

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

22 Ограниченность экономических методов управления:

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

23 С помощью этих методов создаются необходимые условия функционирования фирмы:

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

24 С помощью этих методов происходит формирование управленческих структур:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

31 Эти методы основаны на материальной заинтересованности работников:

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

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

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

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

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

34 Эти методы направлены на раскрытие личных способностей каждого работника:

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

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

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

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

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

37 Кто из нижеперечисленных изобрел микрохронометр для изучения трудовых операций

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

38 Кто из авторов положил начало менеджменту персонала:

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

39 Кто автор книги 12 принципов эффективности :

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

40 Кем была создана первая научная школа менеджмента?

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

41 Кто из авторов рассматривал управление на цеховом уровне?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

46 Кто из авторов рассматривал менеджмент как набор последовательных операций:

- Л.Урвик
- А.Файоль
- Ф.Тейлор

- Э.Мейо
- М.Вебер

47 Кто сформулировал 14 принципов менеджмента?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

55 Какой из школ менеджмента принадлежит развитие принципов управления:

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

56 Какой из школ менеджмента принадлежит описание функций управления:

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

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

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

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

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

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

- школа человеческих отношений

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

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

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

61 Кто автор бюрократической теории?

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

62 Кто разработал концепцию бюрократии?

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

63 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

64 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

65 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

М.Фоллет

73 Кто из авторов впервые выдвинул идею о ситуационном лидерстве:

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

74 Кто из авторов выдвинул идею социальной ответственности корпорации:

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

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

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

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

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

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

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

78 Какие исторические события предопределили появление менеджмента как науки?

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

79 Кто составил карт - схемы для производственного планирования?

- Ф.Тейлор
- Т.Гант

- А.Файоль
- Ф.Гильберт
- Ч.Муни

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

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

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

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

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

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

83 Принцип единоначалия в менеджменте означает:

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

84 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 началь-ника

85 Принцип соответствия полномочий и ответственности означает:

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

86 Основой применения административных методов управления являются:

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

87 Основой применения экономических методов управления является:

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

88 Основой применения социально-психологических методов является:

- возможность увеличить доход
 достижение психологического контроля
 угроза наказания
 принуждение
 побуждение

89 Недостаток административных методов управления:

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

90 Отметьте наиболее полное определение - менеджмент это:

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

91 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

- устраняющий нарушения
 главный руководитель
 приемник информации
 распространитель информации
 предприниматель

92 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

- устраняющий нарушения
 лидер
 приемник информации

- распространитель информации
- предприниматель

93 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

94 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

95 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

96 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

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

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

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

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

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

- распространитель информации
- распространитель ресурсов

- главный руководитель
- лидер
- представитель

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

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

101 Определение Друкера об управлении:

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

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

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

103 Предметом и продуктом труда в управлении является:

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

104 Управленческие работы классифицируются по целевому назначению на:

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

105 Управленческие работы классифицируются по временному горизонту на:

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

106 Управленческие работы классифицируются по этапу на:

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

107 Управленческие работы классифицируются по направленности на:

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

108 Управленческие работы классифицируются по сферам на:

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

109 Управленческие работы по организационной роли классифицируются на:

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

110 Управленческие работы по характеру преобразования информации классифицируются на:

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

111 Управленческие работы по характеру преобразования информации классифицируются на:

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

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

- количественный
- процессный

- системный
- ситуационный
- выделение различных научных школ

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

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

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

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

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

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

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

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

117 Потребность в успехе заложена в теории:

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

118 Не относятся к типам подкреплений в мотивационной теории подкрепления:

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

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

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

120 Концепция ERG К.Альдерферда выделяет потребности:

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

121 Какой вариант не отражает сущность функции контроля в менеджменте:

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

122 Какой вариант не относится к характерным особенностям эффективного контроля:

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

123 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

124 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

125 В чем заключается сущность конечного контроля:

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

126 К функциям контроля не относят:

- информационная
- организационная
- корректирующая
- диагностическая
- проверочная

127 К принципам контроля не относят:

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

128 К принципам контроля не относят:

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

129 К принципам контроля не относят:

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

130 К принципам контроля не относят:

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

131 Внешний контроль преобладает:

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

132 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

133 Внешний контроль целесообразен:

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

134 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

135 Внутренний контроль преобладает::

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

136 Внутренний контроль целесообразен:

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

137 Внутренний контроль целесообразен:

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

138 Внутренний контроль целесообразен:

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

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

- текста
 информацией
 звука

- электрического тона
- товарной продукции

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

- психологии
- информации
- политики
- демократии
- истины

141 Из скольких этапов состоит коммуникационный процесс

- 3
- 4
- 2
- 1
- 5

142 Сколько элементов включает коммуникационный процесс?

- 3
- 4
- 2
- 1
- 5

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

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

144 Какой из отмеченных вариантов не является видом коммуникационной сети?

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

145 Наиболее емким коммуникативным каналом является:

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

146 Наименее емким коммуникативным каналом является:

- телефон
- безличные статичные каналы

- интерактивные каналы
- статичные каналы
- физическое присутствие

147 К восходящим коммуникациям относят:

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

148 К восходящим коммуникациям относят:

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

149 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

150 К восходящим коммуникациям относят:

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

151 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

152 К преградам в организационных коммуникациях относят:

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

153 К преградам в организационных коммуникациях относят:

- невербальные преграды

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

154 К преградам в организационных коммуникациях относятся:

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

155 К преградам в организационных коммуникациях относятся:

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

156 К преградам в организационных коммуникациях относятся:

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

157 К преградам в организационных коммуникациях относятся:

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

158 К преградам в организационных коммуникациях относятся:

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

159 К элементам процесса коммуникаций относятся

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

160 К элементам процесса коммуникаций относятся:

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

161 К элементам процесса коммуникаций относят:

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

162 К элементам процесса коммуникаций относят:

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

163 К этапам процесса коммуникаций относят:

- получатель
- зарождение идеи
- отправитель
- сообщение
- канал

164 К этапам процесса коммуникаций относят:

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

165 К этапам процесса коммуникаций относят:

- получатель
- передача
- отправитель
- сообщение
- канал

166 К этапам процесса коммуникаций относят:

- канал
- получатель
- декодирование
- отправитель
- сообщени

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

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

168 Смысл слов и контекст, в котором они используются:

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

169 Наиболее простой вид открытой коммуникативной структуры:

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

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

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

171 Координация исполнителей обеспечивается с помощью коммуникативной структуры типа

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

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

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

173 Решение может разрабатываться на основе следующих подходов:

- эвристического
- всех перечисленных
- нормативного
- прецедентного
- синоптического

174 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

175 По степени самостоятельности управленческие решения подразделяются на:

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

176 По масштабам управленческие решения могут быть:

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

177 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

178 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

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

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

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

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

- внешние и внутренние

181 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

182 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

183 По степени обязательности исполнения управленческие решения подразделяются:

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

184 По функциональному назначению можно выделить следующие управленческие решения:

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

185 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

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

- бинарное
 интуитивное
 адаптационное
 рациональное
 многовариантное

187 Это решение основывается на общих знаниях, здравом смысле:

- бинарное
- адаптационное
- интуитивное
- рациональное
- многовариантное

188 Это решение предполагает использование научных методов и объективных критериев:

- бинарное
- рациональное
- интуитивное
- адаптационное
- многовариантное

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

- незапрограммированное
- запрограммированные
- технические
- экономические
- рациональное

190 Эти решения принимаются в новых или неопределенных обстоятельствах:

- безальтернативные
- незапрограммированные
- запрограммированные
- технические
- экономически

191 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

192 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

193 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

194 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

195 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

196 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

197 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

198 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

199 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

200 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

201 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

202 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

203 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

204 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

205 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

206 К конкурентным стратегиям не относят:

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

207 К конкурентным стратегиям не относят

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

- стратегия фокусирования

208 К конкурентным стратегиям не относят:

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

209 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

210 Недостатки наступательной стратегии:

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

211 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

212 Наступательно - оборонительная стратегия реализуется:

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

213 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

214 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

215 PEST анализ изучает:

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

216 SWOT анализ изучает:

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

217 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

218 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

219 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

220 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

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

- стратегические и тактические

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

222 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

223 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

224 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

225 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

226 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

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

- показатели
- задачи
- вопросы
- решения
- миссию

228 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

229 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

230 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

231 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

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

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

233 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

234 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

235 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

236 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

237 К иерархической (бюрократической) структуре организации относят

- проектная
- функциональная
- матричная
- адхократическая
- многомерная

238 К иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- проектная
- линейно - функциональная
- матричная
- адхократическая
- многомерная

239 К иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- проектная
- дивизиональная
- матричная
- адхократическая
- многомерная

240 К адаптивным организационным структурам относят:

- линейно – функциональная
- матричная
- дивизиональная

- линейная
- функциональная

241 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

242 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

243 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

244 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

245 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

246 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

247 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

248 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

249 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

250 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

251 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

252 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

253 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

254 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

255 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

256 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

257 Недостатком матричной организационной структуры управления является:

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

258 едостатком матричной организационной структуры управления является:

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

259 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

260 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

261 В каких случаях предпочтительней централизованная структура управления

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

262 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

263 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

264 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

265 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

266 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

267 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

268 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

269 Разновидностью какой организационной структуры является матричная структура:

- функциональной
- адаптивной
- дивизиональной
- бюрократической
- линейной

270 Разновидностью какой организационной структуры является продуктовая структура:

- матричной
- дивизиональной
- функциональной
- адаптивной
- линейной

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

- ответственность
- делегирование
- полномочия
- власть
- влияние

272 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

273 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

274 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

275 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

276 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

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

- рекомендательные полномочия
 линейные полномочия
 штабные полномочия
 параллельные полномочия
 обязательного согласования

278 Ограниченное право использовать ресурсы организации это:

- влияние
 полномочия
 делегирование
 полномочия
 власть

279 К общим мотивам поведения относят:

- в принадлежности
 любопытства
 потребность в достижениях
 в статусе
 во власти

280 К общим мотивам поведения относят:

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

281 К общим мотивам поведения относят:

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

282 К вторичным потребностям относят

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

283 К вторичным потребностям относят:

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

284 К вторичным потребностям относят:

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

285 К вторичным потребностям относят:

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

286 К вторичным потребностям относят:

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

287 Какая из теорий мотивации имеет финансово-экономические источники?

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

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

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

289 Кто является автором теории целеполагания?

- Герцбер
- Локк
- Врум
- Адамс
- Альдерферд

290 Маслоу является основателем теории:

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

291 К содержательным теориям мотивации относят:

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

292 К содержательным теориям мотивации относят:

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

293 К содержательным теориям мотивации относят:

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

294 Теория мотивации, в которой фигурируют гигиенические факторы:

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

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

- персонал
- организация
- менеджмент
- неформальная организация
- администрация

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

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

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

- персонал
- задача
- цель
- структура
- технология

298 К характеристикам внешней среды не относится:

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

299 К характеристикам внешней среды не относится:

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

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

- неопределенность внешней среды
- сложность внешней среды
- взаимосвязанность факторов внешней среды
- подвижность среды

- среда прямого воздействия

301 Число факторов, на которые организация обязана реагировать это:

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

302 Скорость, с которой происходит изменения в окружении организации:

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

303 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

304 К внешней среде косвенного воздействия относят:

- поставщики
 социокультурные факторы
 законы и государственные органы
 конкуренты
 потребители

305 К внешней среде косвенного воздействия относят:

- законы и государственные органы
 политические факторы
 поставщики
 потребители
 конкуренты

306 К внешней среде косвенного воздействия относят:

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

307 К внешней среде прямого воздействия относят:

- состояние экономики
 поставщики

- отношение с местным населением
- политические факторы
- социокультурные факторы

308 К внешней среде прямого воздействия относят:

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

309 К внешней среде прямого воздействия относят:

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

310 К внешней среде прямого воздействия относят:

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

311 К внутренним переменным организации относят:

- конкуренты
- цели
- поставщики
- потребители
- состояние экономики

312 К внутренним переменным организации относят:

- конкуренты
- структура
- потребители
- поставщики
- состояние экономики

313 К внутренним переменным организации относят:

- технология
- поставщики
- состояние экономики
- потребители
- конкуренты

314 К внутренним переменным организации относят:

- конкуренты

- поставщики
- люди
- потребители
- потребители

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

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

316 Сколько было крупных переверотов в технологиях?

- 10
- 2
- 3
- 4
- 5

317 К внутренней среде организации относят:

- состояние экономики
- поставщики
- потребители
- конкуренты
- производство

318 К внутренней среде организации относят:

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

319 К внутренней среде организации относят:

- маркетинг
- потребители
- состояние экономики
- конкуренты
- поставщики

320 К внутренней среде организации относят:

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

321 К внутренней среде организации относят:

- состояние экономики
- поставщики
- потребители
- конкуренты
- НИОКР

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- товарищество на вере

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

328 Образуется путем приобретения контрольных пакетов акций:

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

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

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

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

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

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

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

332 К признакам организации не относят:

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

333 К признакам организации не относят:

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

334 К признакам организации не относят:

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

335 К признакам организации не относят:

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

336 К признакам организации не относят:

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

337 К признакам организации не относят:

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

338 К признакам организации не относят:

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

339 К признакам организации не относят:

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

340 К признакам организации относят:

- технология
- обособленность
- поставщики
- посредники
- конкуренты

341 К признакам организации относят:

- технология
- саморегулирование
- посредники
- поставщики
- конкуренты

342 К признакам организации относят:

- поставщики
- организационная культура
- технология
- конкуренты
- посредники

343 Из скольких фаз состоит жизненный цикл организации:

- 4
- 5
- 2
- 6
- 3

344 Совокупность материальных элементов организации составляет ее

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

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

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

346 Структура организации представленная совокупностью рабочих мест это:

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

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

- групповая технология
- последовательная технология
- складывающаяся технология

- связанная технология
- научная технология

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

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

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

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

350 Работы выполняются на одном стационарном объекте:

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

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

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

352 Этот закон, действующий в организации, требует, чтобы деятельность всех участников организации подчинялась общей цели, а индивидуальные цели каждого из них представляли собой ее конкретизацию:

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

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

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

354 Этот закон, действующий в организации, утверждает, что в организации не может быть больше порядка, чем у ее членов имеется информации о реальном положении вещей, позволяющей им принимать решения:

- закон композиции
- закон информированности
- закон дополнения
- закон поддержания пропорциональности
- закон синергии

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

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

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

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

357 Какие виды организаций существуют согласно происхождению:

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

358 Какие виды организаций существуют согласно степени легитимности

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

359 Какие виды организаций существуют согласно механизму функционирования:

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

360 Какие виды организаций существуют согласно характеру взаимодействия с участниками:

- официальные и неофициальные

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

361 Какие виды организаций существуют исходя из особенностей структуры:

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

362 Какие виды организаций существуют исходя из преследуемых целей:

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

363 Какие виды организаций существуют согласно типу поведения:

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

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

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

365 К конкурентным стратегиям не относят:

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

366 К стратегиям развития не относят:

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

367 К стратегиям развития не относят:

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

368 К стратегиям развития не относят:

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

369 К стратегиям развития не относят:

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

370 Стратегия роста характерна:

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

371 Стратегия умеренного роста присуща

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

372 Стратегию сокращения характерна для:

- 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

373 Вертикальная диверсификация предполагает:

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

374 Горизонтальная диверсификация предполагает:

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

375 К принципам планирования не относят:

- экономичность
- преемственность
- непрерывность
- единоначалия
- согласование планов

376 Конгломератная диверсификация предполагает:

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

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

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

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

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

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

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

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

- графический метод
- балансовый метод
- бюджетный метод

- нормативный метод
- математический метод

381 Какие типы норм не используются в практике планирования:

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

382 Какие типы норм не используются в практике планирования:

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

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

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

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

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

385 Это планирование на срок до одного года:

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

386 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»

387 Этот метод управления производственными запасами основан на определении оптимальной

величины партий сырья и материальных ресурсов в условиях постоянно меняющегося потока заказов:

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

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

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

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

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

390 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

391 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

392 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят

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

393 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

- межличностные отношения с начальником
- зарплата
- политика компании

- ответственность
- технический надзор

394 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят

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

395 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят

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

396 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

397 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

398 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

399 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

400 Кому принадлежит концепция иерархии потребностей?

- Альдерферд
- Маслоу

- Врум
- МакКлелланд
- Герцберг

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

- Врум
- Альдерферд
- Герцберг
- Маслоу
- МакКлелланд

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

- МакКлелланд
- Герцберг
- Врум
- Маслоу
- Альдерферд

403 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

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

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

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

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

406 К восходящим коммуникациям относят:

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

407 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

408 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

409 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

410 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

411 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

412 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

413 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

414 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

415 К межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

416 По степени сложности управленческие решения разделяются на:

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

417 По методам выработки управленческие решения могут быть:

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

418 В зависимости от числа разработчиков управленческие решения делятся на:

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

419 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

420 С точки зрения определенности управленческие решения подразделяются на:

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

421 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

422 По форме управленческие решения могут быть:

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

423 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

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

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

425 По способам принятия управленческих решений выделяют:

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

426 Первым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

427 Вторым этапом рационального решения проблем должно быть:

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

428 Третьим этапом рационального решения проблем должно быть:

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

429 Четвертым этап рационального решения проблем должно быть:

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

430 Пятым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

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

- отсутствие такового
- безальтернативное
- многовариантного
- бинарное
- инновационного

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

- бинарное
- безальтернативное
- многовариантного
- инновационного
- отсутствие такового

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

- отсутствие такового
- бинарное
- безальтернативное
- многовариантного
- инновационного

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

- требует дополнительных затрат на переподготовку персонала
- порождает соперничество
- ограничивает возможности выбора

- плохое знание ими организации
- снижает активность оставшихся за «бортом»

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

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

436 К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

437 К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

438 К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

439 К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

440 К недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

441оборот по выбытию по субъективным причинам называется:

- движением
- кадрами

- численностью
- текучестью
- адаптацией

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

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

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

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

444 Мера квалификации работника называется:

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

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

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

446 Карьера, связанная со сменой должностей называется:

- динамичной
- горизонтальной
- вертикальной
- статичной
- центростремительной

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

- центростремительной
- вертикальной
- динамичной
- статичной
- горизонтальной

448 Карьера, предполагающая продвижение по ступеням служебной лестницы называется:

- центростремительной
- динамичной
- статичной
- вертикальной
- горизонтальной

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

- центростремительной
- вертикальной
- статичной
- горизонтально
- динамично

450 Не относится к методам отбора кадров:

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

451 Организуется с целью освоения новых специальностей высвобождаемыми работниками:

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

452 Проводится с целью повышения профессионального мастерства и совмещению профессий:

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

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

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

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

- увольнение
- рационализация персонала
- обогащение труда

- «карусель»
 аутплейсмент

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

- увольнение
 ротация
 обогащение труда
 аутплейсмент
 «карусель»

456 Возможность влиять на поведение других:

- убеждение
 влияние
 лидерство
 власть
 харизма

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

- убеждение
 власть
 лидерство
 влияние
 харизма

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

- убеждение
 власть
 влияние
 лидерство
 харизма

459 Влияние через страх это:

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

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

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

461 Влияние через разумную веру это:

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

462 Влияние с помощью традиции это:

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

463 Влияние с помощью харизмы

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

464 Недостаток применения власти, основанной на принуждении

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

465 Недостаток власти, основанной на вознаграждении:

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

466 Недостаток применения экспертной власти:

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

467 Недостаток применения экспертной власти:

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

468 Недостаток применения законной власти:

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

469 Согласно теории «Х» Дугласа МакГрегора:

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

470 Согласно теории «Х» Дугласа МакГрегора:

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

471 Согласно теории «Х» Дугласа МакГрегора:

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

472 Согласно теории «Х» Дугласа МакГрегора:

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

473 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора:

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

474 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора:

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

475 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора

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

476 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора:

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

477 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

478 Для авторитарного стиля руководства характерно:

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

479 Для авторитарного стиля руководства характерно:

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

480 Для демократического стиля руководства характерно:

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

481 Для демократического стиля руководства характерно:

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

482 Для демократического стиля руководства характерно:

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

483 Для демократического стиля руководства характерно:

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

484 Для демократического стиля руководства характерно:

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

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

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

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

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

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

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

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

- модель П.Херши и К.Бланшарда
- решетка лидерства Блейка и Моутона
- теория трансформирующего лидерства

- теория вертикальной парной связи
- модель случайного лидерства Фидлера

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

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

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

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

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

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

492 По количеству и уровню участников конфликты подразделяются на

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

493 По характеру влияния конфликты подразделяются на:

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

494 По характеру причин конфликты подразделяются на

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

495 По содержанию конфликты подразделяются на:

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

496 По проявлению конфликты подразделяются на:

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

497 По ранговым различиям конфликты подразделяются

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

498 По количеству причин конфликты подразделяются на:

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

499 Сколько этапов содержит конфликт?

- 3
- 2
- 6
- 5
- 4

500 К источникам межличностного конфликта не относится

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

501 К источникам межличностного конфликта не относится:

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

502 Высокая настойчивость и практически полное отсутствие склонности к сотрудничеству эта ответная

реакция противной стороны в конфликте заключается в:

- сотрудничество
- избегание
- приспособление
- применение силы
- компромисс

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

- сотрудничество
- избегание
- применение силы
- приспособление
- компромисс

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

- сотрудничество
- приспособление
- применение силы
- избегание
- компромисс

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

- сотрудничество
- приспособление
- применение силы
- компромисс
- избегание

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

- компромиссе
- приспособлени
- применение силы
- сотрудничестве
- избегание

507 К причинам межгруппового конфликта относят:

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

508 К причинам межгруппового конфликта относят:

- стресс, обусловленный окружающей средой

- дефицит информации
- индивидуальные различия
- взаимозависимость задач
- несовместимость ролей

509 К причинам межгруппового конфликта относят:

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

510 К причинам межгруппового конфликта относят:

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

511 К источникам межличностных конфликтов относят:

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

512 К источникам межличностных конфликтов относят:

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

513 К источникам межличностных конфликтов относят:

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

514 К источникам межличностных конфликтов относят:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

519 К структурным конфликтам относят:

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

520 К структурным конфликтам относят:

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

521 К структурным конфликтам относят:

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

- конфликт, связанный с фрустрацией

522 К структурным конфликтам относят:

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

523 К структурным конфликтам относят:

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

524 Государственное управление это:

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

525 К особым свойствам государственного управления не относится

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

526 К функциям государственного управления не относится:

- регулирование
 организация
 прогнозирование
 учет
 координация

527 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

528 Методы государственного управления представляют собой:

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

529 К методам государственного воздействия не относится:

- правовые
- экономические
- административные
- распорядительные
- идеологические

530 Под инструментами государственного управления понимается:

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

531 К организационно-технологическим принципам государственного управления не относится:

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

532 Под структурно-целевыми принципами государственного управления понимается:

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

533 Под структурно-организационными принципами государственного управления понимается:

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

534 Под структурно-функциональными принципами государственного управления понимается:

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

- соответствие методов управления функциям государственного органа

535 Под структурно-функциональными принципами государственного управления понимается:

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

536 Когда был учрежден первый институт правительственных исследований в Вашингтоне:

- 1921
 1920
 1918
 1916

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

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

538 Представители второго этапа в развитии теории государственного управления:

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

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

- 1935
 1933
 1930
 1936
 1929

540 Основу государственной политики согласно кейнсианству должна составлять:

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

541 Сколько этапов развития существует в теории государственного управления?

- 6
 4
 2

- 3
 5

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

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

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

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

544 Согласно государствоведу Л. Дюги элементами государства не является:

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

545 Признаками государства не являются:

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

546 Не относится к классификации государств:

- либеральные
 авторитарные
 тоталитарные
 марксистские
 демократические

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

- сущностью
 тип
 властью
 формой
 парламент

548 В зависимости от особенностей формы правления государства подразделяются на:

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

549 По форме устройства все государства подразделяются на:

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

550 Существуют две основные формы правления:

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

551 Признаками республики не является:

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

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

- конфедерации
- монархии
- президентской республике
- парламентской республике
- ограниченной монархии

553 Какую из форм государственного устройства можно назвать переходной?

- конфедерация
- монархия
- унитарное государство
- федерация
- республика

554 Для авторитарного режима характерно:

- власть переходит в руки диктатора, осуществляющего правление насильственными методами, происходит абсолютная концентрация власти законодательной и исполнительной в одном органе
- власть реализуется в интересах народа демократическими и правовыми методами

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

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

- фоновые характеристики
- открытость
- статус
- сплоченность
- гомогенность

556 Оценка однородности группы, исходя из заданных параметров:

- фоновые характеристики
- открытость
- гомогенность
- гомогенность
- сплоченность

557 К персональным факторам создания групп относят:

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

558 К персональным факторам создания групп относят:

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

559 К персональным факторам создания групп относят:

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

560 К персональным факторам создания групп относят:

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

561 К ситуационным факторам создания групп относят:

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

562 К ситуационным факторам создания групп относят

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

563 К ситуационным факторам создания групп относят:

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

564 К ситуационным факторам создания групп относят:

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

565 В период становления группы происходит:

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

566 В период становления группы происходит

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

567 В период становления группы происходит

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

568 В период становления группы происходит:

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

569 В период становления группы происходит:

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

570 В период становления группы происходит:

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

571 На стадии конфликта в группе происходит

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

572 На стадии конфликта в группе происходит:

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

573 На стадии конфликта в группе происходит:

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

574 На стадии согласованности для группы характерно:

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

575 На стадии согласованности для группы характерно:

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

576 На стадии согласованности для группы характерно:

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

577 На стадии согласованности для группы характерно:

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

578 На стадии согласованности для группы характерно:

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

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

- мотивация
- влияние
- потребность
- власть
- подчинение

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

- потребность
- власть
- влияние
- подчинение
- мотивация

581 Не относят к категориям команд

- группа действий
- производственная
- совещательная
- стимулирующая
- проектная

582 В какой стране были созданы кружки качества?

- Россия
- Германия
- США
- Япония
- Франция

583 Группы, созданные по воле руководства называются:

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

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

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

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

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

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

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

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

- коллективом
- индивидуализмом
- сплоченностью
- конформизмом
- коллективизмом

588 Отрицательное проявление конформизма:

- придает коллективу свое «людей»

- стандартное поведение людей
- выживаемость коллектива
- групповое единomyслие
- облегчает совместную деятельность людей

589 Наиболее высока сплоченность в группах, состоящих из:

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

590 К общим характеристикам группы не относится

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

591 Относительная позиция человека внутри группы или обществ:

- фоновые характеристики
- сплоченность
- открытость
- статус
- гомогенность

592 Определяет уровень входных барьеров в ту или иную группу:

- гомогенность
- статус
- открытость
- фоновые характеристики
- сплоченность

593 Разновидности подчинения:

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

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

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

595представляет собой подчинение, основанное на уважении или одобрении по отношению к

тем, кто предлагает какие-либо действия.

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

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

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

597 К факторам сплоченности группы относится:

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

598 К факторам сплоченности группы относится:

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

599 К факторам сплоченности группы относится:

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

600 К факторам сплоченности группы относится:

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

601 К факторам сплоченности группы относится:

- мотивация
- высокая производительность
- солидарное поведение
- справедливость вознаграждений

- низкая производительность

602 К факторам сплоченности группы относится:

- мотивация
 высокая производительность
 солидарное поведение
 успех
 низкая производительность

603 К факторам сплоченности группы относится:

- мотивация
 высокая производительность
 солидарное поведение
 внешняя угроза
 низкая производительность

604 К последствиям сплоченности группы относят:

- соответствие статуса участников
 общие цели
 справедливое вознаграждение
 усиление взаимодействия
 успех

605 К последствиям сплоченности группы относят:

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

606 К последствиям сплоченности группы относят:

- соответствие статуса участников
 общие цели
 справедливое вознаграждение
 солидарное поведение
 успех

607 К последствиям сплоченности группы относят:

- соответствие статуса участников
 общие цели
 справедливое вознаграждение
 переоценка возможностей
 успех

608 К последствиям сплоченности группы относят:

- соответствие статуса участников
 общие цели
 справедливое вознаграждение

- удовлетворение
- успех

609 К последствиям сплоченности группы относят:

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

610 К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят

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

611 К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят

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

612 К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:

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

613 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

614 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

615 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

- работники, признающие солидарное поведение
- внутреннее одобрение

- внешнее признание
- отсутствие взаимности
- взаимность

616 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

617 К видам солидарного поведения не относят:

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

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

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

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

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

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

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

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

- малая
- неформальная
- формальная
- референтная
- первичная

622 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

623 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

- Внутригрупповая конкуренция
- большая численность группы
- частота взаимодействия

624 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

625 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

626 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

627 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

628 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

629 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

630 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

631 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят

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

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

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

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

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

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

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

635 К положительным качествам комитетов относят:

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

636 К положительным качествам комитетов относят:

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

637 В соответствии с внутренним социокультурным контекстом команды классифицируются:

- 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

638 В соответствии с целями деятельности команды классифицируются:

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

639 В соответствии с особенностями организации работы команды классифицируют:

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

640 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

641 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

642 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

643 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

644 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

645 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

646 Для команды характерно:

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

647 Для команды характерно

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

648 Для команды характерно

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

649 Для команды характерно:

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

650 К положительным качествам комитетов относят:

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

651 К положительным качествам комитетов относят:

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

652 К положительным качествам комитетов относят:

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

653 К отрицательным качествам комитетов относят:

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

654 К отрицательным качествам комитетов относят:

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

655 К отрицательным качествам комитетов относят:

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

656 К отрицательным качествам комитетов относят:

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

657 Не относят к категориям команд:

- группа действий
- производственная
- совещательная
- стимулирующая
- проектная

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

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

659 Временная группа, сформированная для выполнения определенной цели:

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

660 Перманентно действующая группа внутри организации, имеющая конкретную цель:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

665 Существуют два главных типа команд:

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

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

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

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

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

668 Группы по уровню развития различают:

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

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

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

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

- проектная группа
- коллектив
- диффузная группа

- функциональная группа
- совещательная группа

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

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

672 По составу коллективы бывают:

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

673 По статусу коллективы подразделяются на:

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

674 По характеру внутренних связей коллективы подразделяются на:

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

675 Исходя из сроков существования коллективы подразделяются на

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

676 По размерам коллективы подразделяются на:

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

677 К признакам коллектива не относится:

- наличие системы социального контроля
- психологическое признание его членами друг друга

- общая цель
- принятие решений
- практическое взаимодействие людей

678 К признакам коллектива не относится:

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

679 К признакам коллектива не относится:

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

680 В соответствии с периодом деятельности команды классифицируют на

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

681 В соответствии с характером решаемых задач команды классифицируются на:

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

682 Для команды характерно

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

683 Для команды характерно

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

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

- единомыслие

- конформизм
- роли
- нормы
- сплоченность

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

- руководство
- рабочие
- кадры
- персонал
- администрация

686 Процесс движения персонала называется:

- прием
- выбытием
- текучестью
- оборотом
- численностью

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

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

688 Адаптация к условиям труда и режиму работы это:

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

689 Адаптация к коллективу это:

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

690 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

691 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

692 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

693 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

694 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

695 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

696 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

697 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

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

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

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

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