

2424y_RU_Q2017_Yekun imtahan testinin suallari

Fənn : 2424y Menecmentin əsasları

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

7 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

- устраняющий нарушения
- распространитель информации
- главный руководитель

- лидер
- предприниматель

8 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

9 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

10 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

11 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

12 Определение Друкера об управлении:

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

13 Отметьте наиболее полное определение - менеджмент это:

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

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

- руководители среднего звена
- управленческий уровень

- институциональный уровень
- руководители высшего звена
- руководители низового звена

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

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

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

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

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

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

18 Управленческие работы по характеру преобразования информации классифицируются на:

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

19 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

20 Управленческие работы по организационной роли классифицируются на:

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

21 Управленческие работы классифицируются по сферам на:

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

22 Управленческие работы классифицируются по направленности на:

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

23 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

24 Управленческие работы классифицируются по временному горизонту на:

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

25 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

26 Предметом и продуктом труда в управлении является:

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

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

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

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

- финансовый менеджмент
- маркетинг-менеджмент

- инновационный менеджмент
- эккаунтинг - менеджмент
- персонал менеджмент

29 какой из подходов к менеджменту предполагает особый способ мышления по отношению к организации и управлению:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

34 кем впервые был введен термин предприниматель:

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

35 Самый малочисленный организационный уровень:

- управленческий уровень

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

36 Самый малочисленный организационный уровень:

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

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

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

38 Не относится к видам менеджмента:

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

39 Не относится к видам менеджмента:

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

40 Не относится к видам менеджмента:

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

41 кто и когда впервые ввел учебную дисциплину менеджмент :

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

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

- Т.Гантт
- А. Файоль

- М.Вебер
- Ф. Тейлор
- Ральф С.Дэвис

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

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

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

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

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

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

46 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

47 кто из авторов рассматривал управление на цеховом уровне?

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

48 кем была создана первая научная школа менеджмента?

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

49 кто автор книги 12 принципов эффективности :

- Ф.Гилберт
- А.Файоль

- Ф.Тейлор
- Г.Эмерсон
- Г.Гантт

50 кто из авторов положил начало менеджменту персонала:

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

51 кто из нижеперечисленных изобрел микрохронометр для изучения трудовых операций:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

56 кто из нижеперечисленных впервые применил стандартизацию:

- Юр
- Аркрайт
- Уитни

- Оуэн
- Бэббидж

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

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

58 кто из нижеперечисленных ввел иерархический принцип организации производства:

- Оуэн
- Аркрайт
- Юр
- Уитни
- Бэббидж

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

- Юр
- Бэббидж
- Оуэн
- Аркрайт
- Уитни

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

- Юр
- Оуэн
- Бэббидж
- Аркрайт
- Уитни

61 кто разработал концепцию бюрократии?

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

62 кто автор бюрократической теории?

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

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

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

А.Файоль

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

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

65 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

66 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

67 какой из школ менеджмента принадлежит описание функций управления:

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

68 какой из школ менеджмента принадлежит развитие принципов управления:

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

69 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

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

- школа поведенческих наук
- количественный подход к управлению
- школа научного управления

- административная школа
- школа человеческих отношений

71 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

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

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

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

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

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

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

75 кто из авторов рассматривал менеджмент как набор последовательных операций:

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

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

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

77 кто сформулировал 14 принципов менеджмента?

- Ф.Тейлор
- А.Файоль

- Л.Урвик
- М.Вебер
- Э.Мейо

78 С помощью этих методов создаются необходимые условия функционирования фирмы:

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

79 Основой применения социально-психологических методов является:

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

80 Основой применения экономических методов управления является:

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

81 Основой применения административных методов управления являются:

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

82 Принцип соответствия полномочий и ответственности означает:

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

83 Недостаток административных методов управления:

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

84 Принцип делегирования полномочий означает:

- права, функции и ответственность сосредоточены на высших уровнях управления
- передачу одним субъектом управления другому части своих задач и прав
- права, функции и ответственность делегируются с высших уровней управления на низшие
- каждый работник должен иметь только одного непосредственного началь-ника

- обязательства, вытекающие из ответственности, не могут быть больше или меньше прав, следующих из предоставленных полномочий

85 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

86 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

87 Недостаток административных методов управления:

- материальная заинтересованность работников
- поощряют исполнительность, а не инициативу
- деньги не всегда главный стимул в работе
- премирование исполнителей
- принятие ответственности за результаты работы

88 к признакам организации относят:

- поставщики
- технология
- конкуренты
- посредники
- обособленность

89 к признакам организации не относят:

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

90 к признакам организации не относят:

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

91 к признакам организации не относят:

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

92 к признакам организации не относят:

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

93 к признакам организации относят:

- технология
- организационная культура
- поставщики
- посредники
- конкуренты

94 к признакам организации не относят:

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

95 к признакам организации не относят:

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

96 к признакам организации не относят:

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

97 к признакам организации относят:

- поставщики
- саморегулирование
- технология
- конкуренты
- посредники

98 к признакам организации не относят:

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

99 к внешней среде косвенного воздействия относят:

- законы и государственные органы

- политические факторы
- поставщики
- потребители
- конкуренты

100 к внешней среде косвенного воздействия относят:

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

101 к внешней среде косвенного воздействия относят:

- поставщики
- состояние экономики
- законы и государственные органы
- конкуренты
- потребители

102 к внешней среде косвенного воздействия относят:

- потребители
- поставщики
- законы и государственные органы
- технология
- конкуренты

103 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

104 Скорость, с которой происходят изменения в окружении организации:

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

105 Число факторов, на которые организация обязана реагировать это:

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

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

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

- подвижность среды
- неопределенность внешней среды

107 к характеристикам внешней среды не относится:

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

108 к характеристикам внешней среды не относится:

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

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

- персонал
- задача
- структура
- цель
- технология

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

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

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

- менеджмент
- организация
- персонал
- администрация
- неформальная организация

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

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

113 какие виды организаций существуют согласно типу поведения:

- унитарные и плюралистические унитарные и плюралистические
- формальные и неформальные
- официальные и неофициальные

- естественные и искусственные
- природные и предпринимательского типа

114 какие виды организаций существуют исходя из преследуемых целей:

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

115 какие виды организаций существуют исходя из особенностей структуры:

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

116 какие виды организаций существуют согласно характеру взаимодействия с участниками:

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

117 какие виды организаций существуют согласно механизму функционирования:

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

118 какие виды организаций существуют согласно степени легитимности:

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

119 какие виды организаций существуют согласно происхождению:

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

120 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 поддержания пропорциональности
- закон синергии
- закон композиции
- закон онтогенеза

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

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

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

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

123 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

124 к внутренней среде организации относят:

- состояние экономики
- маркетинг
- поставщики
- конкуренты
- потребители

125 к внутренней среде организации относят:

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

126 к внутренней среде организации относят:

- состояние экономики
- поставщики
- конкуренты
- потребители
- НИОКР

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

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

- акционерное общество

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

133 Образуется путем приобретения контрольных пакетов акций:

- ФПГ
 концерн координации
 холдинг
 артель
 концерн подчинения

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

- концерн координации

- артель
- концерн подчинения
- холдинг
- ФПГ

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

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

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

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

137 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

138 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

139 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

140 к вторичным потребностям относят:

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

141 к вторичным потребностям относят:

- желание манипулирования
- в принадлежности

- любопытства
- привязанности
- деятельности

142 к вторичным потребностям относят:

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

143 к вторичным потребностям относят:

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

144 к вторичным потребностям относят:

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

145 к общим мотивам поведения относят:

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

146 к общим мотивам поведения относят:

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

147 к общим мотивам поведения относят:

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

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

- Альдерферд
- Адамс
- Герцберг

- Врум
- Портер и Лоулер

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

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

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

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

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

- Врум
- Альдерферд
- МакКлелланд
- Маслоу
- Герцберг

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

- Герцберг
- Врум
- Альдерферд
- МакКлелланд
- Маслоу

153 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

154 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

155 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

- зарплата
- работа как таковая
- ответственность
- продвижение

- достижения

156 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

- технический надзор
 работа как таковая
 продвижение
 ответственность
 достижения

157 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

- продвижение
 ответственность
 работа как таковая
 достижения
 политика компании

158 кому принадлежит концепция иерархии потребностей?

- Маслоу
 Врум
 Альдерферд
 МакКлелланд
 Герцберг

159 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

- технический надзор
 межличностные отношения с начальником
 зарплата
 политика компании
 продвижение

160 концепция ERG к.Альдерферда выделяет потребности:

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

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

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

162 Не относятся к типам подкреплений в мотивационной теории подкрепления:

- отказ от нравочений
 постановка сложных целей
 гашение
 позитивное подкрепление
 наказание

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

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

164 Потребность в успехе заложена в теории:

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

165 к содержательным теориям мотивации относят:

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

166 к содержательным теориям мотивации относят:

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

167 к содержательным теориям мотивации относят:

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

168 какая из теорий мотивации имеет финансово-экономические источники?

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

169 Маслоу является основателем теории:

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

170 кто является автором теории целеполагания?

- Герцбер
- Локк
- Врум

- Адамс
- Альдерферд

171 Теория мотивации, в которой фигурируют гигиенические факторы:

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

172 Внешний контроль целесообразен:

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

173 Внешний контроль преобладает:

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

174 к принципам контроля не относят:

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

175 к принципам контроля не относят:

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

176 к принципам контроля не относят:

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

177 к принципам контроля не относят:

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

178 Внешний контроль целесообразен:

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

179 Внешний контроль целесообразен:

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

180 Внутренний контроль преобладает:

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

181 Внутренний контроль целесообразен:

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

182 Внутренний контроль целесообразен:

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

183 Внутренний контроль целесообразен:

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

184 По степени сложности управленческие решения разделяются на:

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

185 По функциональному назначению можно выделить следующие управленческие решения:

- вероятностные и детерминированные (однозначные)

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

186 По степени обязательности исполнения управленческие решения подразделяются:

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

187 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

188 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

189 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

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

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

191 В соответствии с временным горизонтом управленческие решения могут быть:

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

192 По масштабам управленческие решения могут быть:

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

193 По степени самостоятельности управленческие решения подразделяются на:

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

194 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

195 Решение может разрабатываться на основе следующих подходов:

- эвристического
- всех перечисленных
- нормативного
- прецедентного
- синоптического

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

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

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

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

198 Преимуществом децентрализации является:

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

199 Ограниченное право использовать ресурсы организации это:

- влияние
- власть
- полномочия
- делегирование

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

- делегирование
- ответственность
- влияние
- власть
- полномочия

201 Разновидностью какой организационной структуры является продуктовая структура:

- матричной
- функциональной
- дивизиональной
- адаптивной
- линейной

202 Разновидностью какой организационной структуры является матричная структура:

- функциональной
- адаптивной
- дивизиональной
- бюрократической
- линейной

203 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

204 Преимуществом децентрализации является:

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

205 Преимуществом централизации является:

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

206 Преимуществом централизации является:

- сложность процесса принятия решений
- помогает подготовке молодого руководителя к высоким должностям

- 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

207 Преимуществом централизации является:

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

208 В каких случаях предпочтительней централизованная структура управления:

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

209 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

210 Преимуществом децентрализации является:

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

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

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

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

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

213 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

- Матрица Мак – Кински
- SWOT – матрица
- БКГ – матрица
- Метод PIMS

214 какая из матриц позволяет позиционировать фирму на рынке относительно его привлекательности и конкурентных преимуществ продукции:

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

215 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

216 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

217 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

218 какой из методов основывается на учете влияния факторов производства и рынка на конкретные результаты работы фирмы:

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

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

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

220 какой из методов характеризует зависимость между объема товара или услуги и этапами их жизненного цикла:

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

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

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

222 Стратегия фокусирования целесообразна:

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

223 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

224 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

225 Стратегия умеренного роста присуща:

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

226 к стратегиям развития не относят:

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

227 к стратегиям развития не относят:

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

228 к стратегиям развития не относят:

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

229 к стратегиям развития не относят:

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

230 к конкурентным стратегиям не относят:

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

231 к конкурентным стратегиям не относят:

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

232 к конкурентным стратегиям не относят:

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

233 к конкурентным стратегиям не относят:

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

234 Портфельная стратегия предполагает:

- внедрение в сферу деятельности поставщиков или потребителей

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

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

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

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

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

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

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

238 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

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

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

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

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

241 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

242 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

243 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

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

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

245 кто составил карт - схемы для производственного планирования?

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

246 какие исторические события предопределили появление менеджмента как науки?

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

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

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

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

- Ч.Барнард

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

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

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

250 кто из авторов выдвинул идею социальной ответственности корпорации:

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

251 кто из авторов впервые выдвинул идею о ситуационном лидерстве:

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

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

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

253 к функциям контроля не относят:

- диагностическая
- корректирующая
- организационная
- проверочная
- информационная

254 В чем заключается сущность конечного контроля:

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

255 В чем заключается сущность начального контроля:

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

- используется после осуществление контроля по хозяйственным задачам

256 В чем заключается сущность текущего контроля

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

257 какой вариант не относится к характерным особенностям эффективного контроля:

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

258 какой вариант не отражает сущность функции контроля в менеджменте:

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

259 Это решение основывается на общих знаниях, здравом смысле:

- бинарное
 адаптационное
 рациональное
 интуитивное
 многовариантное

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

- бинарное
 интуитивное
 адаптационное
 рациональное
 многовариантное

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

- многовариантным
 безальтернативным
 инновационным
 бинарным
 отсутствие такового

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

- отсутствие такового
 многовариантного
 безальтернативное

- бинарное
- инновационного

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

- инновационного
- бинарное
- безальтернативное
- многовариантного
- отсутствие такового

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

- бинарное
- отсутствие такового
- инновационного
- многовариантного
- безальтернативное

265 Пятым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

266 Четвертым этап рационального решения проблем должно быть:

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

267 Эти решения принимаются в новых или неопределенных обстоятельствах:

- незапрограммированные
- безальтернативные
- экономические
- технические
- запрограммированные

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

- запрограммированные
- рациональное
- незапрограммированное
- экономические
- технические

269 Это решение предполагает использование научных методов и объективных критериев:

- рациональное
- бинарное
- многовариантное
- адаптационное
- интуитивное

270 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

271 к восходящим коммуникациям относят:

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

272 к восходящим коммуникациям относят:

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

273 к восходящим коммуникациям относят:

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

274 к восходящим коммуникациям относят:

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

275 к восходящим коммуникациям относят:

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

276 Наименее емким коммуникативным каналом является:

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

277 Наиболее емким коммуникативным каналом является:

- физическое присутствие

- телефон
- безличные статичные каналы
- статичные каналы
- интерактивные каналы

278 какой из отмеченных вариантов не является видом коммуникационной сети?

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

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

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

280 Сколько элементов включает коммуникационный процесс?

- 3
- 4
- 2
- 1
- 5

281 Из скольких этапов состоит коммуникационный процесс?

- 5
- 4
- 3
- 1
- 2

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

- истины
- политики
- информации
- демократии
- психологии

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

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

284 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

- жалобы и споры

285 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

286 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

287 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

288 к межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

289 к межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

290 к межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

291 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

292 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

293 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

294 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

295 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

296 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

297 к межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

298 к межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

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

- фрагментарная структура

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

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

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

301 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

302 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

303 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

304 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

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

305 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

306 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

- стимулирует деловую и профессиональную специализацию
- гибкость организации

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

307 Недостатком матричной организационной структуры управления является:

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

308 Недостатком матричной организационной структуры управления является:

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

309 Недостатком матричной организационной структуры управления является:

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

310 Преимуществом матричной структуры организации является:

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

311 Преимуществом матричной структуры организации является:

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

312 Преимуществом матричной структуры организации является:

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

313 Третьим этапом рационального решения проблем должно быть:

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

314 Вторым этапом рационального решения проблем должно быть:

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

315 Первым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

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

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

317 По содержанию управленческие решения в рамках организации бывают:

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

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

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

319 С точки зрения определенности управленческие решения подразделяются на:

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

320 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

321 По форме управленческие решения могут быть:

- 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

322 По широте охвата управленческие решения бывают:

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

323 В зависимости от числа разработчиков управленческие решения делятся на:

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

324 По методам выработки управленческие решения могут быть:

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

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

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

326 координация исполнителей обеспечивается с помощью коммуникативной структуры типа:

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

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

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

328 Наиболее простой вид открытой коммуникативной структуры:

- «дом»

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

329 Смысл слов и контекст, в котором они используются:

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

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

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

331 к этапам процесса коммуникаций относят:

- отправитель
- декодирование
- получатель
- канал
- сообщение

332 к этапам процесса коммуникаций относят:

- сообщение
- отправитель
- получатель
- передача
- канал

333 к этапам процесса коммуникаций относят:

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

334 к этапам процесса коммуникаций относят:

- получатель
- канал
- зарождение идеи
- отправитель
- сообщение

335 к элементам процесса коммуникаций относят:

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

- передача

336 к элементам процесса коммуникаций относят:

- декодирование
 канал
 зарождение идеи
 кодирование и выбор канала
 передача

337 к элементам процесса коммуникаций относят:

- декодирование
 сообщение
 зарождение идеи
 кодирование и выбор канала
 передача

338 к элементам процесса коммуникаций относят:

- зарождение идеи
 отправитель
 декодирование
 передача
 кодирование и выбор канала

339 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

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

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

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

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

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

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

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

- администрацией
- рабочими
- служащими
- кадрами
- руководством

344 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

345 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

346 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

347 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

348 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

349 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

350 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

- низкие затраты

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

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

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

352 Адаптация к коллективу это:

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

353 Адаптация к условиям труда и режиму работы это:

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

354 Процесс движения персонала называется:

- численностью
- текучестью
- оборотом
- выбытием
- прием

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

- руководство
- персонал
- кадры
- рабочие
- администрация

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

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

357 Оборот по выбытию по субъективным причинам называется:

- движением
- численностью
- кадрами

- адаптацией
- текучестью

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

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

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

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

360 Адаптация для людей, не имеющих опыта работы бывает:

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

361 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

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

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

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

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

364 Адаптация для лиц со стажем работы бывает:

- психофизиологическая
- профессиональной

- первичная
- вторичная
- социально-психологическая

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

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

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

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

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

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

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

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

369 к недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

370 к недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

371 к недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

372 к недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

373 к недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

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

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

375 В какой стране карусель обязательна для молодых сотрудников:

- Франция
- Германия
- США
- Япония
- Англия

376 какая из адаптаций является наиболее сложной для работника:

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

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

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

378 к практике обогащения труда не относится:

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

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

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

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

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

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

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

382 Проводится с целью повышения профессионального мастерства и совмещению профессий:

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

383 Организуется с целью освоения новых специальностей высвобождаемыми работниками:

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

384 Не относится к методам отбора кадров:

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

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

- центростремительной
- вертикальной
- статичной
- горизонтально
- динамичной

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

- центростремительной
- вертикальной
- динамичной
- статичной
- горизонтальной

387 карьера, связанная со сменой должностей называется:

- статичной
- вертикальной
- горизонтальной
- центростремительной
- динамичной

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

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

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

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

390 карьера, предполагающая продвижение по ступеням служебной лестницы называется:

- статичной
- вертикальной
- центростремительной
- горизонтальной
- динамичной

391 Мера квалификации работника называется:

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

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

- открытость
- сплоченность
- фоновые характеристики
- гомогенность
- статус

393 Оценка однородности группы, исходя из заданных параметров:

- фоновые характеристики
- гомогенность
- статус
- открытость
- сплоченность

394 к ситуационным факторам создания групп относят:

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

395 к ситуационным факторам создания групп относят:

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

396 В период становления группы происходит:

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

397 В период становления группы происходит:

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

398 к факторам сплоченности группы относится:

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

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

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

400 к видам солидарного поведения не относят:

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

401 к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

402 к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

403 к факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:

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

404 к факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:

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

405 Определяет уровень входных барьеров в ту или иную группу:

- фоновые характеристики
- сплоченность
- статус
- открытость
- гомогенность

406 Относительная позиция человека внутри группы или обществ:

- фоновые характеристики
- статус
- открытость
- сплоченность
- гомогенность

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

- поведение гражданской нравственности
- порядочное

- сознательное
- альтруистическое
- учтивое

408 к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

409 к последствиям сплоченности группы относят:

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

410 к последствиям сплоченности группы относят:

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

411 к факторам сплоченности группы относится:

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

412 к последствиям сплоченности группы относят:

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

413 к последствиям сплоченности группы относят:

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

414 к последствиям сплоченности группы относят:

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

415 к последствиям сплоченности группы относят:

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

416 к факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:

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

417 к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

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

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

419 к общим характеристикам группы не относится:

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

420 к факторам сплоченности группы относится:

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

421 к факторам сплоченности группы относится:

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

422 к факторам сплоченности группы относится:

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

423 к факторам сплоченности группы относится:

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

424 к персональным факторам создания групп относят:

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

425 к ситуационным факторам создания групп относят:

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

426 к ситуационным факторам создания групп относят:

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

427 к персональным факторам создания групп относят:

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

428 к персональным факторам создания групп относят:

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

429 к персональным факторам создания групп относят:

- сила в единстве
- ожидания общения
- непосредственная близость

- личные характеристики
- возможность стать лидером

430 Разновидности подчинения:

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

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

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

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

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

433 к факторам сплоченности группы относится:

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

434 Не относят к категориям команд:

- группа действий
- совещательная
- стимулирующая
- производственная
- проектная

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

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

436 к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

- личная привлекательность

437 к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

- частота взаимодействия
 межгрупповая конкуренция
 благоприятные оценки
 Внутригрупповая конкуренция
 личная привлекательность

438 к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

439 к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

440 к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

441 к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

442 к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

443 к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

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

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

445 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

446 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

447 Перманентно действующая группа внутри организации, имеющая конкретную цель:

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

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

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

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

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

450 к положительным качествам комитетов относят:

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

451 к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

- частота взаимодействия

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

452 к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

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

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

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

- малая
- неформальная
- формальная
- референтная
- первичная

455 На стадии конфликта в группе происходит:

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

456 На стадии конфликта в группе происходит:

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

457 На стадии конфликта в группе происходит:

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

458 В период становления группы происходит:

- взаимопомощь
- сопротивление
- борьба за лидерство

- понимание других
- консенсус

459 В период становления группы происходит:

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

460 В период становления группы происходит:

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

461 В период становления группы происходит:

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

462 к положительным качествам комитетов относят:

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

463 к положительным качествам комитетов относят:

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

464 к положительным качествам комитетов относят:

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

465 к положительным качествам комитетов относят:

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

466 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

467 Временная группа, сформированная для выполнения определенной цели:

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

468 к отрицательным качествам комитетов относят:

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

469 На стадии согласованности для группы характерно:

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

470 На стадии согласованности для группы характерно:

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

471 На стадии согласованности для группы характерно:

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

472 На стадии согласованности для группы характерно:

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

473 На стадии согласованности для группы характерно:

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

474 к отрицательным качествам комитетов относят:

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

475 к отрицательным качествам комитетов относят:

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

476 к отрицательным качествам комитетов относят:

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

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

- единомыслие
- конформизм
- роли
- нормы
- сплоченность

478 Для команды характерно:

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

479 Для команды характерно:

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

480 Для команды характерно:

- результаты индивидуальные
- ответственность индивидуальная
- руководство сконцентрировано в одних руках

- результаты коллективные
- цели задаются извне

481 Для команды характерно:

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

482 Для команды характерно:

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

483 Для команды характерно:

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

484 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

485 к признакам коллектива не относится:

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

486 к признакам коллектива не относится:

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

487 к признакам коллектива не относится:

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

488 По размерам коллективы подразделяются на:

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

489 Исходя из сроков существования коллективы подразделяются на:

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

490 По характеру внутренних связей коллективы подразделяются на:

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

491 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

492 По статусу коллективы подразделяются на:

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

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

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

494 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

495 Наиболее высока сплоченность в группах, состоящих из:

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

496 Отрицательное проявление конформизма:

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

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

- коллективом
- индивидуализмом
- сплоченностью
- конформизмом
- коллективизмом

498 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

499 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

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

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

501 Группы, созданные по воле руководства называются:

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

502 В какой стране были созданы кружки качества?

- Россия
- Германия
- США
- Япония
- Франция

503 Не относят к категориям команд:

- группа действий
- производственная
- совещательная
- стимулирующая
- проектная

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

- подчинение
- мотивация
- власть
- влияние
- потребность

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

- потребность
- мотивация
- подчинение
- влияние
- власть

506 По составу коллективы бывают:

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

507 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

508 Группы по уровню развития различают:

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

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

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

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

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

511 Существуют два главных типа команд:

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

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

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

513 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

514 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

515 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

516 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

517 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

518 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

519 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

520 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

521 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

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

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

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

- убеждение

- лидерство
- влияние
- власть
- харизма

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

- лидерство
- влияние
- убеждение
- харизма
- власть

525 Недостаток власти, основанной на вознаграждении:

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

526 Недостаток применения власти, основанной на принуждении:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

531 Возможность влиять на поведение других:

- харизма
- лидерство
- власть
- влияние
- убеждение

532 Влияние через страх это:

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

533 Влияние через разумную веру это:

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

534 Влияние с помощью традиции это:

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

535 Влияние с помощью харизмы:

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

536 Согласно теории х Дугласа МакГрегора:

- 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
- люди используют самоуправление и контроль

537 Согласно теории х Дугласа МакГрегора:

- способность к творческому решению проблем встречается часто
- люди используют самоуправление и контроль
- больше всего люди хотят защищенности

- труд – процесс естественный
- приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели

538 Согласно теории Х Дугласа МакГрегора:

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

539 Согласно теории Х Дугласа МакГрегора:

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

540 Недостаток применения законной власти:

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

541 Недостаток применения экспертной власти:

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

542 Недостаток применения экспертной власти:

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

543 Согласно теории Y Дугласа МакГрегора:

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

544 Согласно теории Y Дугласа МакГрегора:

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

545 Согласно теории Y Дугласа МакГрегора:

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

546 Для демократического стиля руководства характерно:

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

547 Для демократического стиля руководства характерно:

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

548 Для демократического стиля руководства характерно:

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

549 Для демократического стиля руководства характерно:

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

550 Для демократического стиля руководства характерно:

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

551 Для авторитарного стиля руководства характерно:

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

552 Для авторитарного стиля руководства характерно:

- внимание администрации к проблемам развития персонала

- дистанцирование от подчиненных
- децентрализация управления
- участие сот рудников в принятии решений
- свободный обмен информацией между руководителем и подчиненными

553 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

554 Согласно теории Y Дугласа МакГрегора:

- 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
- люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
- больше всего люли хотят защищенности

555 По количеству и уровню участников конфликты подразделяются на

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

556 Сколько этапов содержит конфликт?

- 4
- 6
- 5
- 2
- 3

557 По характеру влияния конфликты подразделяются на:

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

558 По количеству причин конфликты подразделяются на:

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

559 По ранговым различиям кофликты подразделяются на:

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

- рациональные и иррациональные

560 По проявлению конфликты подразделяются на:

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

561 По содержанию конфликты подразделяются на:

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

562 По характеру причин конфликты подразделяются на:

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

563 к источникам межличностного конфликта не относится:

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

564 к источникам межличностного конфликта не относится:

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

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

- сотрудничестве
 компромиссе
 избегание
 приспособление
 применение силы

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

- компромисс
 сотрудничество
 избегание
 приспособление
 применение силы

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

- применение силы
- сотрудничество
- избегание
- компромисс
- приспособление

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

- приспособление
- сотрудничество
- избегание
- компромисс
- применение силы

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

- избегание
- компромисс
- сотрудничество
- приспособление
- применение силы

570 к причинам межгруппового конфликта относят:

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

571 к причинам межгруппового конфликта относят:

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

572 к причинам межгруппового конфликта относят:

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

573 к источникам межличностных конфликтов относят:

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

574 к причинам межгруппового конфликта относят:

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

575 к структурным конфликтам относят:

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

576 к структурным конфликтам относят:

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

577 к структурным конфликтам относят:

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

578 к структурным конфликтам относят:

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

579 к структурным конфликтам относят:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

584 к источникам межличностных конфликтов относят:

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

585 к источникам межличностных конфликтов относят:

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

586 к источникам межличностных конфликтов относят:

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

587 к методам государственного воздействия не относится:

- правовые
- идеологические
- экономические
- административные
- распорядительные

588 Методы государственного управления представляют собой:

- генеральное направление государственной политики
- виды управленческой деятельности
- 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

589 Функции государственного управления это:

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

590 к функциям государственного управления не относится:

- прогнозирование
- регулирование
- учет
- координация
- организация

591 к особым свойствам государственного управления не относится:

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

592 Государственное управление это:

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

593 Под структурно-организационными принципами государственного управления понимается:

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

594 Под структурно-целевыми принципами государственного управления понимается:

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

- разделения властей
- единство системы государственного управления, сочетания коллегиальности и единоначалия в деятельности органов государственной власти
- иерархия целей государственного управления, последовательность достижения целей

595 Под инструментами государственного управления понимается:

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

596 к организационно-технологическим принципам государственного управления не относится:

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

597 Основу государственной политики согласно кейнсианству должна составлять:

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

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

- 1935
- 1929
- 1936
- 1930
- 1933

599 Представители второго этапа в развитии теории государственного управления:

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

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

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

601 когда был учрежден первый институт правительственных исследований в Вашингтоне:

- 1917
- 1918
- 1920

- 1921
- 1916

602 Под структурно-функциональными принципами государственного управления понимается:

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

603 Под структурно-функциональными принципами государственного управления понимается:

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

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

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

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

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

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

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

607 Это планирование на срок до одного года:

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

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

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

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

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

610 какие типы норм не используются в практике планирования:

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

611 какие типы норм не используются в практике планирования:

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

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

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

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

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

614 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

615 Достоинства наступательной стратегии:

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

616 Недостатки наступательной стратегии:

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

617 конгломератная диверсификация предполагает:

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

618 к принципам планирования не относят:

- экономичность
- преемственность
- непрерывность
- согласование планов
- единоначалия

619 Горизонтальная диверсификация предполагает:

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

620 Вертикальная диверсификация предполагает:

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

621 Матрица БкГ используется:

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

622 SWOT анализ изучает:

- технологические факторы
- рынок
- темпы роста

- долю рынка
- положение бизнес - единицы на рынке

623 PEST анализ изучает:

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

624 В условиях оборонительной стратегии имеет место:

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

625 Наступательно – оборонительная стратегия предполагает:

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

626 Наступательно - оборонительная стратегия реализуется:

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

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

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

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

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

629 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

- улучшает координацию в функциональных областях
- уменьшает дублирование усилий и потребление материальных ресурсов в функциональных областях

- стимулирует деловую и профессиональную специализацию
- гибкость организации
- высокая самостоятельность структурных единиц

630 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

631 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

632 Недостатком функциональной организационной структуры управления является:

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

633 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

634 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

635 Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

636 к иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- эдхократическая
- матричная
- проектная

- дивизиональная
- многомерная

637 к иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

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

638 к иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- проектная
- многомерная
- функциональная
- матричная
- эдхократическая

639 к адаптивным организационным структурам относят:

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

640 к адаптивным организационным структурам относят:

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

641 Из скольких фаз состоит жизненный цикл организации:

- 1
- 3
- 4
- 6
- 5

642 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 синергии
- закон композиции
- закон дополнения
- закон поддержания пропорциональности

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

- закон дополнения
- закон синергии
- закон самосохранения

- закон композиции
- закон поддержания пропорциональности

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

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

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

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

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

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

647 Структура организации представленная совокупностью рабочих мест это:

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

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

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

649 Совокупность материальных элементов организации составляет ее:

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

650 Работы выполняются на одном стационарном объекте:

- последовательная технология

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

651 к внутренней среде организации относят:

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

652 к внутренней среде организации относят:

- состояние экономики
- конкуренты
- поставщики
- производство
- потребители

653 Сколько было крупных переворотов в технологиях?

- 10
- 4
- 2
- 3
- 5

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

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

655 к внешней среде прямого воздействия относят:

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

656 к внешней среде прямого воздействия относят:

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

657 к внешней среде косвенного воздействия относят:

- законы и государственные органы
- потребители
- поставщики

- отношение с местным населением
- конкуренты

658 к внешней среде прямого воздействия относят:

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

659 к внешней среде прямого воздействия относят:

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

660 к внутренним переменным организации относят:

- конкуренты
- потребители
- поставщики
- технология
- состояние экономики

661 к внутренним переменным организации относят:

- конкуренты
- потребители
- поставщики
- структура
- состояние экономики

662 к внутренним переменным организации относят:

- конкуренты
- потребители
- поставщики
- люди
- состояние экономики

663 к внутренним переменным организации относят:

- конкуренты
- потребители
- поставщики
- цели
- состояние экономики

664 Цели организации классифицируют по источникам на:

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

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

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

666 Цели организации разделяются по степени важности на:

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

667 С точки зрения приоритетности цели организации подразделяются на:

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

668 По уровню цели организации классифицируются на:

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

669 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

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

- показатели
- задачи
- вопросы
- решения
- миссию

671 По направленности цели организации делятся на:

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

672 По форме выражения цели организации делятся на:

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

673 Цели организации классифицируются с точки зрения комплексности на:

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

674 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

675 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

676 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

677 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

678 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

679 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

- когда существуют лица с особыми запросами, выделяющиеся на фоне остальных, например, территориально

- выпускаемый продукт стандартен или однороден
- покупатели мало привязаны к цене
- покупатели привязаны к фирме и торговой марке
- если покупателей не удовлетворяет стандартная продукция

680 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

681 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

682 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

683 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

684 Стратегия дифференциации ориентирована:

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

685 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

686 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

687 По содержанию цели организации делятся на:

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

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

- психологические
 организационно – правовые
 экономические
 социальные
 административные

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

- психологические
 социальные
 административные
 организационно – правовые
 экономические

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

- организационно – правовые
 административные
 психологические
 социальные
 экономические

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

- психологические
 организационно – правовые
 административные
 экономические
 социальные

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

- правовые
 социально – психологические
 административные
 организационные
 экономические

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

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

694 Эти методы основаны на материальной заинтересованности работников:

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

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

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

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

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

697 С помощью этих методов происходит формирование управленческих структур:

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

698 Эти методы направлены на раскрытие личных способностей каждого работника:

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

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

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