

## 2423y\_Ru\_Y2017\_Qiyabi\_Yekun imtahan testinin suallari

### Fənn : 2423y Menecment

1 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

2 Отметьте наиболее полное определение - менеджмент это:

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

3 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

4 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

5 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

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

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

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

- информация
- средства управленческого труда

- объект управления
- субъект управления
- управленческий труд

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

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

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

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

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

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

11 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

12 По определению Минцберга к информационным управленческим ролям относят:

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

13 По определению Минцберга к межличностным управленческим ролям относят:

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

14 Определение Друкера об управлении:

- процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того чтобы сформулировать и достичь целей организации
- это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу
- это процесс по снижению неопределенности и приведению в нужное состояние с учетом тенденций их развития и изменения среды

это деятельность по упорядочению процессов, протекающих в природе, технике и обществе  
обеспечение целостности и нормального функционирования системы

15 Управленческие работы классифицируются по сферам на:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

20 Управленческие работы по характеру преобразования информации классифицируются на:

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

21 Управленческие работы по организационной роли классифицируются на:

на решение внутренних или внешних проблем

целеполагание, анализ ситуации, определение проблемы, поиск решения

- дифференцирующие и интегрирующие  
стереотипные, выполняемые по алгоритму, творческие  
коммуникационные, распорядительные, контрольно-оценочные, аналитико-конструктивные,  
информационно-технические

22 Управленческие работы классифицируются по направленности на:

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

23 Управленческие работы классифицируются по этапу на:

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

24 Управленческие работы классифицируются по временному горизонту на:

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

25 Управленческие работы классифицируются по целевому назначению на:

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

26 Предметом и продуктом труда в управлении является:

- объект управления  
информация  
управленческий труд  
средства управленческого труда  
субъект управления

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

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

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

- финансовый менеджмент  
эккаунтинг - менеджмент

инновационный менеджмент  
маркетинг-менеджмент  
персонал менеджмент

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

34 кем впервые был введен термин предприниматель:

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

35 Самый малочисленный организационный уровень:

руководители среднего звена

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

36 Самый малочисленный организационный уровень:

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

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

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

38 Не относится к видам менеджмента:

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

39 Не относится к видам менеджмента:

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

40 Не относится к видам менеджмента:

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

41 кто и когда впервые ввел учебную дисциплину менеджмент :

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

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

- М.Вебер
- А. Файоль

- Ральф С.Дэвис
- Т.Гантт
- Ф. Тейлор

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

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

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

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

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

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

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

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

47 кто из авторов рассматривал управление на цеховом уровне?

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

48 кем была создана первая научная школа менеджмента?

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

49 кто автор книги 12 принципов эффективности :

- Ф.Тейлор
- Г.Эмерсон

А.Файоль  
Ф.Гилберт  
Г.Гантт

50 кто из авторов положил начало менеджменту персонала:

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

51 кто из нижеперечисленных изобрел микрохронометр для изучения трудовых операций:

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

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

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:

- технология
- посредники
- поставщики
- обособленность
- конкуренты

### 89 к признакам организации не относят:

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

### 90 к признакам организации не относят:

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

### 91 к признакам организации не относят:

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

92 к признакам организации не относят:

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

93 к признакам организации относят:

- технология
- посредники
- поставщики
- организационная культура
- конкуренты

94 к признакам организации не относят:

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

95 к признакам организации не относят:

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

96 к признакам организации не относят:

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

97 к признакам организации относят:

- технология
- посредники
- поставщики
- саморегулирование
- конкуренты

98 к признакам организации не относят:

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

99 к внешней среде косвенного воздействия относят:

- законы и государственные органы

- потребители
- поставщики
- политические факторы
- конкуренты

100 к внешней среде косвенного воздействия относят:

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

101 к внешней среде косвенного воздействия относят:

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

102 к внешней среде косвенного воздействия относят:

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

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

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

104 Скорость, с которой происходят изменения в окружении организации:

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

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

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

106 к характеристикам внешней среды не относится:

- вертикальное разделение труда
- взаимосвязанность факторов среды
- подвижность среды

неопределенность внешней среды  
сложность внешней среды

107 к характеристикам внешней среды не относится:

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

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

- задача
- цель
- технология
- персонал
- структура

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

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

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

- персонал
- администрация
- неформальная организация
- менеджмент
- организация

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

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

112 какие виды организаций существуют согласно типу поведения:

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

113 какие виды организаций существуют исходя из преследуемых целей:

- унитарные и плюралистические унитарные и плюралистические
- деловые и общественные
- естественные и искусственные



формальные и неформальные  
официальные и неофициальные

114 какие виды организаций существуют исходя из особенностей структуры:

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

115 какие виды организаций существуют согласно характеру взаимодействия с участниками:

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

116 какие виды организаций существуют согласно механизму функционирования:

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

117 какие виды организаций существуют согласно степени легитимности:

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

118 какие виды организаций существуют согласно происхождению:

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

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

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

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

закон композиции  
закон синергии  
закон поддержания пропорциональности  
закон дополнения

- закон необходимого разнообразия

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

закон композиции  
закон синергии  
закон поддержания пропорциональности  
закон дополнения

- закон самосохранения

122 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 синергии  
закон композиции  
закон поддержания пропорциональности  
закон дополнения

- закон информированности

123 к внутренней среде организации относят:

состояние экономики  
● маркетинг  
поставщики  
потребители  
конкуренты

124 к внутренней среде организации относят:

- финансовое управление  
поставщики  
состояние экономики  
потребители  
конкуренты

125 к внутренней среде организации относят:

- НИОКР  
состояние экономики  
потребители  
поставщики  
конкуренты

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

- артелью  
товариществом  
хозяйственным обществом  
акционерное общество  
общество с ограниченной ответственностью

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

акционерное общество  
общество с дополнительной ответственностью

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

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

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

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

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

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

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

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

132 Образуется путем приобретения контрольных пакетов акций:

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

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

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

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

ФПГ

артель

- холдинг
- концерн подчинения
- концерн координации

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

артель

концерн координации

концерн подчинения

- ФПГ
- холдинг

136 К вторичным потребностям относят:

деятельности

желание манипулирования

- в статусе
- любопытства
- привязанности

137 К вторичным потребностям относят:

любопытства

- в безопасности
- желание манипулирования
- деятельности
- привязанности

138 к вторичным потребностям относят:

деятельности

- в принадлежности
- любопытства
- привязанности
- желание манипулирования

139 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

политика компании

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

140 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

политика компании и ее администрирование

зарплата

межличностные отношения с начальником

технический надзор

- признание

141 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

- достижения
- зарплата

межличностные отношения с начальником  
технический надзор  
политика компании и ее администрирование

142 к вторичным потребностям относят:

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

143 к вторичным потребностям относят:

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

144 к общим мотивам поведения относят:

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

145 к общим мотивам поведения относят:

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

146 к общим мотивам поведения относят:

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

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

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

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

- Альдерферд
- Герцберг

- Портер и Лоулер  
Врум  
Адамс

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

- Герцберг  
Портер и Лоулер  
Альдерферд  
Смит  
Врум

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

- Альдерферд  
Врум  
Герцберг  
Маслоу  
МакКлелланд

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

- Врум  
МакКлелланд  
Маслоу  
Герцберг  
Альдерферд

152 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

- работа как таковая  
ответственность  
продвижение  
достижения  
условия работы

153 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

- межличностные отношения с начальником  
работа как таковая  
ответственность  
продвижение  
достижения

154 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

- достижения  
работа как таковая  
зарплата  
ответственность  
продвижение

155 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

- технический надзор  
работа как таковая  
ответственность  
продвижение

достижения

156 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят:

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

157 кому принадлежит концепция иерархии потребностей?

- Маслоу
- Врум
- Альдерферд
- МакКлелланд
- Герцберг

158 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят:

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

159 концепция ERG к.Альдерферда выделяет потребности:

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

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

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

161 Не относятся к типам подкреплений в мотивационной теории подкрепления:

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

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

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

163 Потребность в успехе заложена в теории:

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

164 к содержательным теориям мотивации относят:

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

165 к содержательным теориям мотивации относят:

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

166 к содержательным теориям мотивации относят:

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

167 какая из теорий мотивации имеет финансово-экономические источники?

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

168 Маслоу является основателем теории:

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

169 кто является автором теории целеполагания?

- Герцбер
- Локк  
Врум  
Адамс  
Альдерферд

170 Теория мотивации, в которой фигурируют гигиенические факторы:

- теория справедливости
- двухфакторная теории  
иерархия потребностей



теория подкрепления  
теории ожиданий

### 171 Внешний контроль целесообразен:

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

### 172 Внешний контроль преобладает:

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

### 173 к принципам контроля не относят:

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

### 174 к принципам контроля не относят:

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

### 175 к принципам контроля не относят:

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

### 176 к принципам контроля не относят:

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

### 177 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

### 178 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

### 179 Внутренний контроль преобладает:

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

### 180 Внутренний контроль целесообразен:

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

### 181 Внутренний контроль целесообразен:

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

### 182 Внутренний контроль целесообразен:

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

### 183 По степени сложности управленческие решения разделяются на:

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

### 184 По функциональному назначению можно выделить следующие управленческие решения:

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

### 185 По степени обязательности исполнения управленческие решения подразделяются:

- директивные, рекомендательные и ориентирующие

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

186 По направленности воздействия управленческие решения могут быть:

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

187 По степени регламентированности выделяют следующие управленческие решения:

вероятностные и детерминированные (однозначные)  
организационные, координирующие, регулирующие, активизирующие и контролирующие  
директивные, рекомендательные и ориентирующие  
внешние и внутренние

- контурные (предоставляют свободу исполнителям), структурированные (допускают инициативу),  
алгоритмизированные (инициатива исключена)

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

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

- вероятностные и детерминированные (однозначные)

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

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

190 В соответствии с временным горизонтом управленческие решения могут быть:

инициативные и предписанные  
долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные  
глобальные и локальные  
стратегические и тактические

- перспективные и текущие

191 По масштабам управленческие решения могут быть:

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

192 По степени самостоятельности управленческие решения подразделяются на:

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

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

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

194 Решение может разрабатываться на основе следующих подходов:

- прецедентного
- нормативного
- эвристического
- всех перечисленных
- синоптического

195 Ограниченное право использовать ресурсы организации это:

- влияние
- власть
- делегирование
- полномочия

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

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

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

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

198 Преимуществом децентрализации является:

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

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

- влияние

- ответственность
- делегирование
- полномочия
- власть

200 Разновидностью какой организационной структуры является продуктовая структура:

- функциональной
- дивизиональной
- матричной
- линейной
- адаптивной

201 Разновидностью какой организационной структуры является матричная структура:

- адаптивной
- бюрократической
- функциональной
- линейной
- дивизиональной

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

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

203 Преимуществом децентрализации является:

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

204 Преимуществом централизации является:

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

205 Преимуществом централизации является:

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

206 Преимуществом централизации является:

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

- улучшает контроль и координацию специализированных независимых функций принимают решения те руководители, которые ближе всего находятся к возникшей проблеме стимулирует инициативу

207 В каких случаях предпочтительней централизованная структура управления:

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

208 Преимуществом проектной организации является:

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

209 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
- уменьшает количество ошибочных решений, принимаемых менее опытными руководителями
- позволяет избежать ситуации, при которой одни отделы развиваются и растут за счет других

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

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

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

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

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

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

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

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

214 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

215 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

216 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

217 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

218 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

219 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

220 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

221 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

222 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

223 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

224 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

225 к стратегиям развития не относят:

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

226 к стратегиям развития не относят:

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

227 к стратегиям развития не относят:



стратегия комбинирования  
стратегия умеренного роста  
стратегия роста  
● стратегия дифференциации  
стратегия сокращения

228 к стратегиям развития не относят:

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

229 к конкурентным стратегиям не относят:

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

230 к конкурентным стратегиям не относят:

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

231 к конкурентным стратегиям не относят:

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

232 к конкурентным стратегиям не относят:

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

233 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 обслуживании узкого сегмента потребителей с особыми запросами

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

А.Файоль  
А.Маслоу

Э.Мэйо

- М.Фоллет
- Ф.Тейлор

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

Л.Урвик

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

236 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

237 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

238 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

239 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

240 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

241 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

дух формальной обезличенности

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

242 Не относится к характеристике рациональной бюрократии:

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

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

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

244 кто составил карт - схемы для производственного планирования?

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

245 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

246 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

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

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

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

- Д.Форрестер  
П.Друкер

- Ч.Барнард
- Т.Парсонс
- Р.Уотермен

249 кто из авторов выдвинул идею социальной ответственности корпорации:

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

250 кто из авторов впервые выдвинул идею о ситуационном лидерстве:

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

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

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

252 к функциям контроля не относят:

- информационная
- проверочная
- организационная
- корректирующая
- диагностическая

253 В чем заключается сущность конечного контроля:

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

254 В чем заключается сущность начального контроля:

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

255 В чем заключается сущность текущего контроля

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

256 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 быть своевременным
- должен соответствовать контролируемой деятельности
- должен быть направлен на конкретные результаты

257 какой вариант не отражает сущность функции контроля в менеджменте:

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

258 Это решение основывается на общих знаниях, здравом смысле:

- адаптационное
- бинарное
- многовариантное
- рациональное
- интуитивное

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

- интуитивное
- бинарное
- многовариантное
- рациональное
- адаптационное

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

- инновационным
- отсутствие такового
- безальтернативным
- бинарным
- многовариантным

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

- многовариантного
- отсутствие такового
- инновационного
- бинарное
- безальтернативное

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

- бинарное
- отсутствие такового
- многовариантного
- инновационного
- безальтернативное

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

- многовариантного
- инновационного
- отсутствие такового
- бинарное
- безальтернативное

264 Пятым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

265 Четвертым этап рационального решения проблем должно быть:

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

266 Эти решения принимаются в новых или неопределенных обстоятельствах:

- безальтернативные
- незапрограммированные
- запрограммированные
- технические
- экономические

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

- технические
- запрограммированные
- незапрограммированное
- рациональное
- экономические

268 Это решение предполагает использование научных методов и объективных критериев:

- интуитивное
- рациональное
- бинарное
- многовариантное
- адаптационное

269 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

270 к восходящим коммуникациям относят:

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

- финансовая и бухгалтерская информация

271 к восходящим коммуникациям относят:

обратная связь по результатам деятельности  
процедуры и различные правила

- жалобы и споры

внедрении целей и стратегий  
должностные инструкции и приказы

272 к восходящим коммуникациям относят:

- внедрении целей и стратегий

отчеты о результатах деятельности  
обратная связь по результатам деятельности  
процедуры и различные правила  
должностные инструкции и приказы

273 к восходящим коммуникациям относят:

- обратная связь по результатам деятельности

предложения по улучшению  
внедрении целей и стратегий  
должностные инструкции и приказы  
процедуры и различные правила

274 к восходящим коммуникациям относят:

- обратная связь по результатам деятельности

проблемы и вопросы  
внедрении целей и стратегий  
должностные инструкции и приказы  
процедуры и различные правила

275 Наименее емким коммуникативным каналом является:

- интерактивные каналы

безличные статичные каналы  
телефон  
физическое присутствие  
статичные каналы

276 Наиболее емким коммуникативным каналом является:

- интерактивные каналы

физическое присутствие  
телефон  
безличные статичные каналы  
статичные каналы

277 какой из отмеченных вариантов не является видом коммуникационной сети?

колесо  
круг  
соты

- один за всех  
все со всеми

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

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

279 Сколько элементов включает коммуникационный процесс?

- 3
- 5
- 4
- 2
- 1

280 Из скольких этапов состоит коммуникационный процесс?

- 3
- 4
- 2
- 5
- 1

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

- психологии
- информации
- политики
- демократии
- истины

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

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

283 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

284 Нисходящие коммуникации охватывают:

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



285 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

286 Нисходящие коммуникации охватывают:

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

287 к межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

288 к межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

289 к межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

290 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

291 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

292 к преградам в организационных коммуникациях относят:

- плохая обратная связь

невербальные преграды  
семантика

- различия в статусе и уровне власти  
преграды, обусловленные восприятием

293 к преградам в организационных коммуникациях относят:

плохая обратная связь  
невербальные преграды  
семантика

- неудовлетворительная структура организации  
преграды, обусловленные восприятием

294 к преградам в организационных коммуникациях относят:

плохая обратная связь  
невербальные преграды  
семантика

- информационные перегрузки  
преграды, обусловленные восприятием

295 к преградам в организационных коммуникациях относят:

плохая обратная связь  
невербальные преграды  
семантика

- искажение сообщений  
преграды, обусловленные восприятием

296 к межличностным коммуникативным барьерам относят:

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

- неумение слушать

297 к межличностным коммуникативным барьерам относят:

несоответствие коммуникативной сети рабочим задачам  
потребности и цели отделов  
различия в статусе и уровне власти

- плохая обратная связь  
информационные перегрузки

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

проектная структура  
фрагментарная структура  
программно-целевая структура  
матричная структура

- адхократическая структура

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

фрагментарная структура

адхократическая структура

- программно-целевая структура
- проектная структура
- матричная структура

300 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

сложность

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

301 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

возможность двойного подчинения

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

302 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

возможность конфликтов между функциональными областями

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

303 Недостатком дивизиональной организационной структуры управления является:

сложность

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

304 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

уменьшает дублирование усилий и потребление материальных ресурсов в функциональных областях

стимулирует деловую и профессиональную специализацию

гибкость организации

- в крупной фирме конкретному продукту уделяется столько же внимания, сколько ему уделяет фирма выпускающая один-два продукта
- улучшает координацию в функциональных областях

305 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

гибкость организации

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

306 Недостатком матричной организационной структуры управления является:

увеличение затрат вследствие дублирования одних и тех же видов работ для различных видов продукции

- нарушение принципа единоначалия
- из-за роста управленческого аппарата увеличиваются накладные расходы

длинная цепь команд  
возможность конфликтов между функциональными областями

307 Преимуществом матричной структуры организации является:

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

308 Преимуществом матричной структуры организации является:

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

309 Преимуществом матричной структуры организации является:

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

310 Третьим этапом рационального решения проблем должно быть:

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

311 Вторым этапом рационального решения проблем должно быть:

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

312 Первым этапом рационального решения проблем должен быть:

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

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

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

314 По содержанию управленческие решения в рамках организации бывают:

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

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

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

316 С точки зрения определенности управленческие решения подразделяются на:

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

317 По способам принятия управленческих решений выделяют:

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

318 По форме управленческие решения могут быть:

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

319 По широте охвата управленческие решения бывают:

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

320 В зависимости от числа разработчиков управленческие решения делятся на:

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

321 По методам выработки управленческие решения могут быть:

- простые, сложные и уникальные

- шаблонные и творческие  
запрограммированные и незапрограммированные  
общие и специальные  
индивидуальные и коллективные

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

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

323 координация исполнителей обеспечивается с помощью коммуникативной структуры типа:

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

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

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

325 Наиболее простой вид открытой коммуникативной структуры:

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

326 Смысл слов и контекст, в котором они используются:

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

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

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

328 к этапам процесса коммуникаций относят:

- отправитель
- декодирование

получатель  
канал  
сообщение

329 к этапам процесса коммуникаций относят:

- получатель
- передача
- отправитель
- сообщение
- канал

330 к этапам процесса коммуникаций относят:

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

331 к этапам процесса коммуникаций относят:

- отправитель
- зарождение идеи
- получатель
- канал
- сообщение

332 к элементам процесса коммуникаций относят:

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

333 к элементам процесса коммуникаций относят:

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

334 к элементам процесса коммуникаций относят:

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

335 к преградам в организационных коммуникациях относят:

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

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

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

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

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

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

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

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

- рабочими
- администрацией
- руководством
- кадрами
- служащими

340 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

341 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

342 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

343 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:



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

344 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

345 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

346 Преимуществом привлечения людей со стороны при наборе кадров является:

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

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

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

348 Адаптация к коллективу это:

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

349 Адаптация к условиям труда и режиму работы это:

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

350 Процесс движения персонала называется:

- прием
- выбытием
- текучестью

- оборотом  
численностью

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

- администрация
- руководство
- персонал
- кадры
- рабочие

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

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

353 Участие работника в процессе труда в поддерживающей модели:

- пассивное сотрудничество
- максимальное
- умеренный энтузиазм
- минимальное
- пробужденные стимулы

354 Участие работника в процессе труда в модели опеки:

- пробужденные стимулы
- умеренный энтузиазм
- максимальное
- минимальное
- пассивное сотрудничество

355 Участие работника в процессе труда в авторитарной модели:

- минимальное
- максимальное
- пробужденные стимулы
- умеренный энтузиазм
- пассивное сотрудничество

356 В коллегиальной авторитарной модели организационного поведения у работника удовлетворяется потребность в:

- в безопасности
- во власти
- в самореализации
- в статусе и признании

357 Участие работника в процессе труда в коллегиальной модели:

- пассивное сотрудничество
- умеренный энтузиазм
- пробужденные стимулы
- минимальное
- максимальное

358 Оборот по выбытию по субъективным причинам называется:

- адаптацией
- движением
- текучестью
- численностью
- кадрами

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

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

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

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

361 Адаптация для людей, не имеющих опыта работы бывает:

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

362 Преимуществом привлечения своих работников при наборе кадров является:

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

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

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

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

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

365 Адаптация для лиц со стажем работы бывает:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

370 к недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

371 к недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

372 к недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

- высокие затраты

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

373 к недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

374 к недостаткам привлечения своих работников при наборе кадров относят:

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

375 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)

376 В какой стране карусель обязательна для молодых сотрудников:

- Франция
- Германия
- США
- Япония
- Англия

377 какая из адаптаций является наиболее сложной для работника:

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

378 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)

379 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

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

увольнение  
ротация  
обогащение труда

- аутплейсмент
- «карусель»

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

увольнение  
рационализация персонала  
обогащение труда

- «карусель»
- аутплейсмент

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

собеседование  
обучение вторым (смежным) специальностям  
переподготовка

- повышение квалификации
- тестирование

383 Проводится с целью повышения профессионального мастерства и совмещению профессий:

собеседование  
повышение квалификации  
переподготовка

- обучение вторым (смежным) специальностям
- тестирование

384 Организуется с целью освоения новых специальностей высвобождаемыми работниками:

собеседование  
повышение квалификации  
обучение вторым (смежным) специальностям

- переподготовка
- тестирование

385 Не относится к методам отбора кадров:

графологическая экспертиза  
тестирование  
собеседование

- соревнование
- анализ анкет

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

центростремительной  
вертикальной  
статичной  
● горизонтально  
динамичной

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

центростремительной  
вертикальной  
динамичной  
● статичной  
горизонтальной

388 карьера, связанная со сменой должностей называется:

центростремительной  
вертикальной  
статичной  
● динамичной  
горизонтальной

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

квалификацией  
профессией  
специальностью  
● профессиональной пригодностью  
профессиональной компетентностью

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

профессиональной компетентностью  
профессией  
специальностью  
● квалификацией  
профессиональной пригодностью

391 карьера, предполагающая продвижение по ступеням служебной лестницы называется:

центростремительной  
динамичной  
статичной  
● вертикальной  
горизонтальной

392 Мера квалификации работника называется:

● профессиональной компетентностью  
специальностью  
профессией  
профессиональной пригодностью  
квалификацией

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

- статус
- сплоченность
- фоновые характеристики
- гомогенность
- открытость

394 Оценка однородности группы, исходя из заданных параметров:

- статус
- гомогенность
- фоновые характеристики
- сплоченность
- открытость

395 к ситуационным факторам создания групп относят:

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

396 к ситуационным факторам создания групп относят:

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

397 В период становления группы происходит:

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

398 В период становления группы происходит:

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

399 к факторам сплоченности группы относится:

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

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

- альтруистическое
- сознательное



поведение гражданской нравственности  
учтливое  
порядочное

401 к видам солидарного поведения не относят:

- альтруистическое поведение
- стимулирующее поведение
- учтливое поведение
- порядочное поведение
- сознательное поведение

402 к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

403 к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

404 к факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:

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

405 к факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:

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

406 Определяет уровень входных барьеров в ту или иную группу:

- фоновые характеристики
- открытость
- статус
- сплоченность
- гомогенность

407 Относительная позиция человека внутри группы или обществ:

- гомогенность
- фоновые характеристики
- сплоченность
- открытость
- статус

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

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

409 к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

410 к последствиям сплоченности группы относят:

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

411 к последствиям сплоченности группы относят:

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

412 к факторам сплоченности группы относится:

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

413 к последствиям сплоченности группы относят:

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

414 к последствиям сплоченности группы относят:

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

415 к последствиям сплоченности группы относят:

соответствие статуса участников  
общие цели  
справедливое вознаграждение  
● удовлетворение  
успех

416 к последствиям сплоченности группы относят:

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

417 к факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят:

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

418 к неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят:

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

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

мотивация  
сопричастность  
солидарность  
● согласие (уступчивость)  
влияние

420 к общим характеристикам группы не относится:

сплоченность  
фоновые характеристики  
гомогенность  
● удовлетворенность от работы  
открытость

421 к факторам сплоченности группы относится:

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

422 к факторам сплоченности группы относится:

мотивация  
● потребность во взаимодействии

солидарное поведение  
высокая производительность  
низкая производительность

423 к факторам сплоченности группы относятся:

- соответствие статуса участников  
мотивация  
низкая производительность  
солидарное поведение  
высокая производительность

424 к факторам сплоченности группы относятся:

- солидарное поведение  
низкая производительность  
мотивация
- общие цели  
высокая производительность

425 к персональным факторам создания групп относят:

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

426 к ситуационным факторам создания групп относят:

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

427 к ситуационным факторам создания групп относят:

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

428 к персональным факторам создания групп относят:

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

429 к персональным факторам создания групп относят:

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

430 к персональным факторам создания групп относят:

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

431 Разновидности подчинения:

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

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

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

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

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

434 к факторам сплоченности группы относятся:

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

435 к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

436 к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

437 к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

- большая численность группы

- частота взаимодействия  
Неприятный опыт взаимодействия между членами группы  
Внутригрупповая конкуренция

438 Не относят к категориям команд:

- проектная  
группа действий  
стимулирующая  
производственная  
совещательная

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

- обучение  
внутригрупповое соперничество  
взаимозависимость задач  
межгрупповое соперничество  
конкуренция

440 к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

441 к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

- частота взаимодействия  
Внутригрупповая конкуренция  
благоприятные оценки  
межгрупповая конкуренция  
личная привлекательность

442 к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

443 к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

444 к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

445 к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

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

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

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

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

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

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

449 Перманентно действующая группа внутри организации, имеющая конкретную цель:

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

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

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

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

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

452 к положительным качествам комитетов относят:

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

453 к факторам, понижающим групповую сплоченность относят:

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

454 к факторам, повышающим групповую сплоченность относят:

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

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

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

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

- неформальная
- формальная
- малая
- референтная
- первичная

457 На стадии конфликта в группе происходит:

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

458 На стадии конфликта в группе происходит:

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

459 На стадии конфликта в группе происходит:



кооперация

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

460 В период становления группы происходит:

взаимопомощь

- понимание других
- борьба за лидерство
- сопротивление
- консенсус

461 В период становления группы происходит:

взаимопомощь

- рост численности
- борьба за лидерство
- сопротивление
- консенсус

462 В период становления группы происходит:

взаимопомощь

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

463 В период становления группы происходит:

взаимопомощь

- сопротивление
- борьба за лидерство
- неопределенность
- консенсус

464 к положительным качествам комитетов относят:

финансовые затраты

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

465 к положительным качествам комитетов относят:

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

466 к положительным качествам комитетов относят:

финансовые затраты

- разделение ответственности
- групповое единомыслие

- возможность для личного развития  
временные затраты

467 к положительным качествам комитетов относят:

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

468 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

469 Временная группа, сформированная для выполнения определенной цели:

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

470 к отрицательным качествам комитетов относят:

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

471 На стадии согласованности для группы характерно:

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

472 На стадии согласованности для группы характерно:

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

473 На стадии согласованности для группы характерно:

- эффективное исполнение
- определение целей
- совместная работа  
образование подгрупп и коалиций

взаимосвязь, открытость

474 На стадии согласованности для группы характерно:

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

475 На стадии согласованности для группы характерно:

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

476 к отрицательным качествам комитетов относят:

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

477 к отрицательным качествам комитетов относят:

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

478 к отрицательным качествам комитетов относят:

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

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

- единомыслие
- конформизм
- роли
- нормы
- сплоченность

480 Для команды характерно:

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

481 Для команды характерно:

результаты индивидуальные  
ответственность индивидуальная  
руководство сконцентрировано в одних руках

- оценка по коллективным результатам  
цели задаются извне

482 Для команды характерно:

результаты индивидуальные  
ответственность индивидуальная  
руководство сконцентрировано в одних руках

- результаты коллективные  
цели задаются извне

483 Для команды характерно:

результаты индивидуальные  
ответственность индивидуальная  
руководство сконцентрировано в одних руках

- цели определяются внутри  
цели задаются извне

484 Для команды характерно:

результаты индивидуальные  
ответственность индивидуальная  
руководство сконцентрировано в одних руках

- ответственность индивидуальная и совместная  
цели задаются извне

485 Для команды характерно:

результаты индивидуальные  
ответственность индивидуальная  
руководство сконцентрировано в одних руках

- руководство может делиться между наиболее компетентными лицами  
цели задаются извне

486 Для обычного трудового коллектива характерно:

оценка по коллективным результатам  
цели определяются внутри  
ответственность индивидуальная и совместная

- руководитель выполняет функции распорядителя и контролера  
результаты коллективные

487 к признакам коллектива не относится:

наличие системы социального контроля  
психологическое признание его членами друг друга  
общая цель

- изолированность от внешней среды  
практическое взаимодействие людей

488 к признакам коллектива не относится:

наличие системы социального контроля  
психологическое признание его членами друг друга  
общая цель

- высокая сплоченность  
практическое взаимодействие людей

489 к признакам коллектива не относится:

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

490 По размерам коллективы подразделяются на:

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

491 Исходя из сроков существования коллективы подразделяются на:

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

492 По характеру внутренних связей коллективы подразделяются на:

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

493 Для обычного трудового коллектива характерно:

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

494 По статусу коллективы подразделяются на:

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

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

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

496 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

497 Наиболее высока сплоченность в группах, состоящих из:

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

498 Отрицательное проявление конформизма:

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

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

- коллективом
- индивидуализмом
- сплоченностью
- конформизмом
- коллективизмом

500 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

501 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

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

- комитет
- команда
- неформальные организации
- кружки качества

самоуправляемая бригада

503 Группы, созданные по воле руководства называются:

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

504 В какой стране были созданы кружки качества?

- Россия
- Германия
- США
- Япония
- Франция

505 Не относят к категориям команд:

- группа действий
- производственная
- совещательная
- стимулирующая
- проектная

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

- потребность
- власть
- влияние
- подчинение
- мотивация

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

- потребность
- мотивация
- подчинение
- влияние
- власть

508 По составу коллективы бывают:

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

509 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

510 Группы по уровню развития различают:

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

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

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

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

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

513 Существуют два главных типа команд:

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

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

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

515 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

516 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

#### 517 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

#### 518 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

#### 519 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

#### 520 Для обычного трудового коллектива характерно:

оценка по коллективным результатам

цели определяются внутри

ответственность индивидуальная и совместная

- руководство сконцентрировано в одних руках  
результаты коллективные

#### 521 Для обычного трудового коллектива характерно:

оценка по коллективным результатам

цели определяются внутри

ответственность индивидуальная и совместная

- ответственность индивидуальная  
результаты коллективные

#### 522 Для обычного трудового коллектива характерно:

результаты коллективные

ответственность индивидуальная и совместная

- цели задаются извне

оценка по коллективным результатам

цели определяются внутри

#### 523 Для обычного трудового коллектива характерно:

оценка по коллективным результатам

цели определяются внутри

ответственность индивидуальная и совместная

- результаты индивидуальные  
результаты коллективные

524 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

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

- убеждение
- лидерство
- влияние
- власть
- харизма

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

- убеждение
- влияние
- лидерство
- власть
- харизма

527 Недостаток власти, основанной на вознаграждении:

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

528 Недостаток применения власти, основанной на принуждении:

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

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

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

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

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

решетка лидерства Блейка и Моутона

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

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

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

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

533 Возможность влиять на поведение других:

- убеждение
- власть
- влияние
- лидерство
- харизма

534 Влияние через страх это:

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

535 Влияние через разумную веру это:

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

536 Влияние с помощью традиции это:

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

537 Влияние с помощью харизмы:

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

538 В авторитарной модели организационного поведения менеджмент ориентирован на:

- деньги
- полномочия
- убеждение
- работа в команде
- поддержка

539 Базисом авторитарной модели организационного поведения является:

- экономические ресурсы
- власть
- убеждение
- партнерство
- руководство

540 Согласно теории х Дугласа МакГрегора:

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

541 Согласно теории х Дугласа МакГрегора:

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

542 Согласно теории х Дугласа МакГрегора:

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

543 Согласно теории х Дугласа МакГрегора:

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

544 Недостаток применения законной власти:

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

545 Недостаток применения экспертной власти:

- медленно формируется

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

#### 546 Согласно теории Y Дугласа МакГрегора:

чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание  
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

- люди используют самоуправление и контроль

#### 547 Согласно теории Y Дугласа МакГрегора:

чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание

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

#### 548 Согласно теории Y Дугласа МакГрегора:

чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание

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

#### 549 Для демократического стиля руководства характерно:

- 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  
дистанцирование от подчиненных  
широкое использование администрирования, наказаний

#### 550 Для демократического стиля руководства характерно:

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

#### 551 Для демократического стиля руководства характерно:

широкое использование администрирования, наказаний  
отдача исполнителям распоряжений без объяснения их связи с общими целями и задачами организации

- взаимное доверие между руководителем и подчиненными  
централизация власти в руках руководителя  
дистанцирование от подчиненных

#### 552 Для демократического стиля руководства характерно:

- 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

широкое использование администрирования, наказаний

553 Для демократического стиля руководства характерно:

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

- децентрализация управления

554 Для авторитарного стиля руководства характерно:

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

555 Для авторитарного стиля руководства характерно:

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

556 Для авторитарного стиля руководства характерно:

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

557 Согласно теории Y Дугласа МакГрегора:

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

558 По количеству и уровню участников конфликты подразделяются на

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

559 Сколько этапов содержит конфликт?

- 5  
3  
4  
2  
6

560 По характеру влияния конфликты подразделяются на:

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

561 По количеству причин конфликты подразделяются на:

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

562 По ранговым различиям конфликты подразделяются на:

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

563 По проявлению конфликты подразделяются на:

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

564 По содержанию конфликты подразделяются на:

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

565 По характеру причин конфликты подразделяются на:

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

566 к источникам межличностного конфликта не относится:

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

567 к источникам межличностного конфликта не относится:

- конфликт целей  
стресс, вызванный окружающей средой  
несовместимость ролей

дефицит информации  
индивидуальные различия

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

- сотрудничестве
- избегание
- применение силы
- приспособление
- компромиссе

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

- применение силы
- сотрудничество
- избегание
- компромисс
- приспособление

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

- применение силы
- компромисс
- сотрудничество
- приспособление
- избегание

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

- приспособление
- сотрудничество
- избегание
- компромисс
- применение силы

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

- компромисс
- сотрудничество
- избегание
- приспособление
- применение силы

573 к причинам межгруппового конфликта относят:

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

574 к причинам межгруппового конфликта относят:

несовместимость ролей



стресс, обусловленный окружающей средой

- неопределенность в сфере полномочий
- индивидуальные различия  
дефицит информации

575 к причинам межгруппового конфликта относят:

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

576 к источникам межличностных конфликтов относят:

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

577 к причинам межгруппового конфликта относят:

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

578 к структурным конфликтам относят:

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

579 к структурным конфликтам относят:

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

580 к структурным конфликтам относят:

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

581 к структурным конфликтам относят:

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

конфликт ролей

582 к структурным конфликтам относят:

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

583 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

584 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
- диффузия
- очная ставка
- избегание

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

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

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

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

587 к источникам межличностных конфликтов относят:

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

588 к источникам межличностных конфликтов относят:

- дефицит информации
- неопределенность в сфере полномочий

борьба за ресурсы  
взаимозависимость задач  
борьба за статус

589 к источникам межличностных конфликтов относят:

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

590 к методам государственного воздействия не относится:

- административные
- распорядительные
- экономические
- правовые
- идеологические

591 Методы государственного управления представляют собой:

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

592 Функции государственного управления это:

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

593 к функциям государственного управления не относится:

- учет
- регулирование
- координация
- организация
- прогнозирование

594 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

595 Государственное управление это:

- целенаправленное организующее-регулирующее воздействие государства (через систему его органов и должностных лиц) на общественные процессы, отношения и деятельность людей.  
управление, в котором субъектно-объектные отношения складываются между людьми  
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  
перевод объекта какой-либо системы в качественно новое состояние

596 Под структурно-организационными принципами государственного управления понимается:

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

597 Под структурно-целевыми принципами государственного управления понимается:

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

598 Под инструментами государственного управления понимается:

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

599 к организационно-технологическим принципам государственного управления не относится:

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

600 Когда был учрежден первый институт правительственных исследований в Вашингтоне:

- 1917
- 1916
- 1918
- 1920
- 1921

601 Основу государственной политики согласно кейнсианству должна составлять:

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

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

- 1930
- 1936
- 1935
- 1929
- 1933

603 Представители второго этапа в развитии теории государственного управления:

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

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

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

605 Под структурно-функциональными принципами государственного управления понимается:

- 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
- закрепление управленческих функций в компетенцию соответствующего государственного органа

606 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»

607 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

608 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

609 Это планирование на срок до одного года:

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

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

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

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

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

612 какие типы норм не используются в практике планирования:

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

613 какие типы норм не используются в практике планирования:

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

614 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

615 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»

616 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

617 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

618 Недостатки наступательной стратегии:

удержание лидирующих позиций

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

619 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

620 к принципам планирования не относят:

непрерывность

экономичность

согласование планов

преемственность

- единоначалия

621 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

622 Вертикальная диверсификация предполагает:

географическая экспансия рынка

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

### 623 Матрица БкГ используется:

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

### 624 SWOT анализ изучает:

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

### 625 PEST анализ изучает:

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

### 626 В условиях оборонительной стратегии имеет место:

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

### 627 Наступательно – оборонительная стратегия предполагает:

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

### 628 Наступательно - оборонительная стратегия реализуется:

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

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

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



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

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

631 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

632 Преимуществом дивизиональной организационной структуры является:

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

633 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

634 Недостатком функциональной организационной структуры управления является:

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

635 Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

636 Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

637 Преимуществом функциональной структуры организации является:

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

638 к иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- проектная
- дивизиональная
- матричная
- эдохократическая
- многомерная

639 к иерархической (бюрократической) структуре организации относят:

- проектная
- многомерная
- линейно - функциональная
- матричная
- эдохократическая

640 к адаптивным организационным структурам относят:

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

641 к адаптивным организационным структурам относят:

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

642 Из скольких фаз состоит жизненный цикл организации:

- 4
- 1
- 6
- 3
- 5

643 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

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

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

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

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

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

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

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

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

648 Структура организации представленная совокупностью рабочих мест это:

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

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

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

650 Совокупность материальных элементов организации составляет ее:

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

651 Работы выполняются на одном стационарном объекте:

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

652 к внутренней среде организации относят:

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

653 к внутренней среде организации относят:

- состояние экономики
- конкуренты
- поставщики
- производство
- потребители

654 Сколько было крупных переворотов в технологиях?

- 10
- 4
- 2
- 3
- 5

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

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

656 к внешней среде прямого воздействия относят:

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

657 к внешней среде прямого воздействия относят:

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

658 к внешней среде косвенного воздействия относят:

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

659 к внешней среде прямого воздействия относят:

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

660 к внешней среде прямого воздействия относят:

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

661 к внутренним переменным организации относят:

конкуренты  
потребители  
поставщики  
● технология  
состояние экономики

662 к внутренним переменным организации относят:

конкуренты  
потребители  
поставщики  
● структура  
состояние экономики

663 к внутренним переменным организации относят:

конкуренты  
потребители  
поставщики  
● люди  
состояние экономики

664 к внутренним переменным организации относят:

конкуренты  
потребители  
поставщики  
● цели  
состояние экономики

665 Цели организации классифицируют по источникам на:

необходимые, желательные и возможные  
простые и сложные  
стратегические и тактические

долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные

- заданные извне и ориентированные на удовлетворение потребностей участников организации

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

необходимые, желательные и возможные  
стратегические и тактические

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

667 Цели организации разделяются по степени важности на:

заданные извне и ориентированные на удовлетворение потребностей участников организации

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

668 С точки зрения приоритетности цели организации подразделяются на:

долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные

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

669 По уровню цели организации классифицируются на:

долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные

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

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

БКГ – матрица

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

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

вопросы

- задачи  
показатели  
миссию  
решения

672 По направленности цели организации делятся на:

простые и сложные

заданные извне и ориентированные на удовлетворение потребностей участников организации  
долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные

- ориентированные на конечные результат, осуществление той или иной деятельности, достижение определенного состояния объекта управления  
стратегические и тактические

673 По форме выражения цели организации делятся на:

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

674 Цели организации классифицируются с точки зрения комплексности на:

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

675 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

676 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

677 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

678 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

679 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

680 В каких случаях эффективна стратегия лидерства в низких издержках:

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

681 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

682 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

683 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

684 В каких случаях эффективна стратегия дифференциации:

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

685 Стратегия дифференциации ориентирована:

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

686 Стратегия лидерства в низких издержках ориентирована:

- проникновение в смежные отрасли
- 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
- на обслуживание узкого сегмента потребителей с особыми запросами

687 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

688 По содержанию цели организации делятся на:

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

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

- психологические  
организационно – правовые  
экономические  
социальные  
административные

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

- психологические  
социальные  
административные  
организационно – правовые  
экономические

691 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

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

- психологические  
организационно – правовые  
административные  
экономические  
социальные

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

- правовые  
социально – психологические  
административные  
организационные  
экономические

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

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

695 Эти методы основаны на материальной заинтересованности работников:

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

696 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

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

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

698 С помощью этих методов происходит формирование управленческих структур:

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

699 Эти методы направлены на раскрытие личных способностей каждого работника:

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

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

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

