

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный аграрный университет»

Институт экономики и управления
Кафедра государственного и муниципального управления

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
текущего контроля/промежуточной аттестации обучающихся при
освоении ОПОП ВО

по дисциплине
«Основы теории управления»

Уровень высшего образования
БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность образовательной программы (профиль)
Государственное и муниципальное управление

Формы обучения
очная, очно-заочная

Год начала подготовки – 2025

Санкт-Петербург
2025 г.

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Таблица 1

№	Формируемые компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Оценочное средство
1.	<p>УК-6 ИУК-6.1.</p> <p>знать: основные методы оценки временных ресурсов и ограничений и эффективного использования этих ресурсов уметь: адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения и эффективно использовать эти ресурсы владеть: навыками оценки временных ресурсов и ограничений и эффективного использования этих ресурсов</p>	<p>Раздел 1. Раздел 2. Раздел 3.</p>	тесты
2.	<p>ПК-1 ИПК-1.2</p> <p>знать: принципы и методы организации деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий, учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций уметь: организовывать деятельность органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий, учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций владеть: навыками организации деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий, учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций</p>	<p>Раздел 1. Раздел 2. Раздел 3.</p>	тесты

2. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Таблица 2

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий

3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 3

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
<i>УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</i>					
ИУК-6.1					
Знать основные методы оценки временных ресурсов и ограничений и эффективного использования этих ресурсов	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	тесты
Уметь адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения и эффективно использовать эти ресурсы	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	тесты

Владеть навыками оценки временных ресурсов и ограничений и эффективного использования этих ресурсов	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении Нестандартных задач без ошибок и недочетов	тесты
<i>ПК-1. Способен владеть навыками планирования и организации деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий, учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций</i>					
ИПК-1.2					
Знать принципы и методы организации деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий, учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	тесты
Уметь организовывать деятельность органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками,	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными	тесты

<p>Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий, учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций</p>	<p>умения, имели место грубые ошибки</p>	<p>выполнены все задания, но не в полном объеме</p>	<p>негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами</p>	<p>несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме</p>	
<p>Владеть навыками организации деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий, учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций</p>	<p>При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки</p>	<p>Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами</p>	<p>Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами</p>	<p>Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов</p>	<p>тесты</p>

4. ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ И ИНЫХ МАТЕРИАЛОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1. Типовые задания для текущего контроля успеваемости

4.1.1. Вопросы для коллоквиума

Вопросы для коллоквиума не предусмотрены в РПД

4.1.2. Темы контрольных работ

Контрольные работы не предусмотрены в РПД

4.1.3. Примерные темы курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены в РПД

4.1.4. Тесты

Вопросы для оценки компетенций

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ПК-1. Способен владеть навыками планирования и организации деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий, учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций

1. Термином «организация» в самом общем случае обозначается:

А. процесс планирования будущей деятельности больших и малых групп людей

Б. крупное предприятие, производящее общественно полезную продукцию или оказывающее услуги населению

В. малое, среднее или крупное предприятие, производящее общественно полезную продукцию

Г. группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели

2. Выражение «Когда ведешь себя правильно, то за тобой пойдут и без приказа; когда же ведешь себя неправильно, то не слушают, хоть и прикажешь» историки приписывают:

А. Платону

Б. Аристотелю

В. Конфуцию

Г. Сократу

3. По мнению некоторых исследователей понятие «управление» происходит от латинского слова «manus», которое означает:

А. рука

Б. власть

В. сила

Г. голова

4. Латинское слово «managers» в Древнем Риме означало:

А. властелин, начальник

- Б. предприниматель, подрядчик
 В. воин, военачальник
 Г. работник, крестьянин
5. В наши дни слово «менеджмент» употребляется для обозначения особой профессиональной деятельности:
- А. высокоэффективного управления любыми объектами, системами и процессами
 Б. высокоэффективного управления организациями
 В. продажи товаров с целью извлечения максимальной прибыли
 Г. предпринимательства
6. В Древней Греции существовало слово «demagogia», означавшее:
- А. профессиональное управление предприятиями и сельским хозяйством
 Б. искусство военных действий
 В. искусство управления людьми, народом, страной
 Г. обман лживыми обещаниями, намеренным извращением фактов
7. Английское слово «management» может употребляться в следующих значениях (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. администрирование
 Б. производство
 В. бизнес
 Г. руководство
 Д. управление
8. По мнению историков, первым высказал мнение о том, что искусству управления необходимо обучать:
- А. Платон
 Б. Аристотель
 В. Конфуций
 Г. Сократ
9. По мнению социолога Э. Джемса менеджером в древности называли того, кто:
- А. обеспечивал отчисление в доход государства налогов с производственной и иной коммерческой деятельности предпринимателей
 Б. являлся собственником какого-либо производства
 В. в отсутствие собственника осуществлял надзор за производством
 Г. отлично владел оружием и управлял колесницей
10. По мнению историков первым идею об универсальном характере управления выразил:
- А. Конфуций
 Б. Платон
 В. Аристотель
 Г. Сократ
11. Менеджмент — это:
- А. профессиональное управление любыми объектами и процессами
 Б. любая управленческая деятельность
 В. ведение хозяйственной деятельности с целью извлечения прибыли
 Г. профессиональное управление хозяйственными организациями
12. Книга Ф. Тейлора «Принципы научного менеджмента» была опубликована в ... году.
- А. 1885
 Б. 1900
 В. 1915
 Г. 1911
13. Производственно-строительная управленческая революция происходила в:
- А. 1605–1562 гг. до н.э.
 Б. 605–562 гг. до н.э.
 В. V тыс. до н.э.
 Г. 1885–1920-е гг.
14. Светско-административная управленческая революция происходила в:
- А. V тыс. до н.э.
 Б. 1605–1562 гг. до н.э.
 В. 1792–1750 гг. до н.э.
 Г. 605–562 гг. до н.э.
15. Систематические исследования в сфере управления, проводимые с применением научных методов, начались в США в 1885 году под руководством:
- А. Дж. Вашингтона
 Б. Ф. Тейлора
 В. А. Файоля

Г. Г. Форда

16. Зарождение письменности в древнем Шумере и возникновение прослойки общества — жрецов, занимающихся коммерческой деятельностью, — ознаменовало начало ... управленческой революции.

- А. религиозно-коммерческой
- Б. бюрократической
- В. светско-административной
- Г. производственно-строительной

17. Религиозно-коммерческая управленческая революция происходила в:

- А. 1885–1920-е гг.
- Б. V тыс. до н.э.
- В. 605–562 гг. до н.э.
- Г. XVII–XVIII вв.

18. Совокупность идей, концепций и методов в сфере управления, а также коллектив ученых, развивающих определенную программу исследований, принято называть ... менеджмента.

- А. научной школой
- Б. исследовательским проектом
- В. теорией
- Г. научной методологией

19. Характерной чертой промышленной революции был рост производительных сил на основе:

- А. ручного труда
- Б. машинной индустрии
- В. автоматизации производства
- Г. развития информационных систем

20. События и периоды, послужившие заметными толчковыми моментами для развития управленческой мысли называют:

- А. эволюцией управления
- Б. научными школами менеджмента
- В. этапами жизненного цикла организации
- Г. управленческими революциями

21. Основные идеи и методы школы научного менеджмента сформировались в ... годы.

- А. 1920–1930
- Б. 1885–1920
- В. 1800–1885
- Г. 1930–1960

22. Основоположники школы научного менеджмента полагали, что, проводя наблюдения, замеры и анализ можно улучшить:

- А. коммерческую деятельность предприятия, заметно повысим объемы продаж товаров
- Б. трудовые операции и добиться повышения его эффективности производства
- В. отношения в трудовом коллективе и повысить уровень мотивации работников
- Г. административную систему предприятия и добиться повышения эффективности управления

23. Основоположником школы научного менеджмента считается:

- А. Генри Гантт
- Б. Фредерик Тейлор
- В. Анри Файоль
- Г. Мэри Паркер Фоллетт

24. ... впервые предложил использовать научные методы для изучения процессов труда и повышения его производительности.

- А. Ф. Гилбрет
- Б. Л. Гилбрет
- В. Ф. Тейлор
- Г. Г. Эмерсон

25. Общество содействия научному менеджменту было учреждено в ... году.

- А. 1928
- Б. 1911
- В. 1885
- Г. 1915

26. Первый принцип «научного менеджмента» заключается в:

- А. изменении конструкции инструментов, используемых работником для выполнения задачи
- Б. изучении задачи и анализе всех движений, необходимых для ее выполнения
- В. описании каждого движения, составляющих его усилий и измерении затраченного времени
- Г. устранении всех лишних движений

27. ... разработал систему плановых графиков, позволяющих составлять календарные планы и осуществлять контроль различных процессов.
- А. Г. Таун
 - Б. Г. Гантт
 - В. Г. Форд
 - Г. Ф. Тейлор
28. Основной вклад ... состоит в создании «науки о движении».
- А. Г. Форда
 - Б. Г. Гантта
 - В. Ф. Гилбрета
 - Г. Ф. Тейлора
29. Устранить все лишние движения работников в целях повышения производительности труда призывает ... принцип «научного менеджмента».
- А. пятый
 - Б. четвертый
 - В. второй
 - Г. третий
 - Д. первый
30. Лилиан Гилбрет положила начало области управления, которая теперь называется «...».
- А. финансовый менеджмент
 - Б. логистика
 - В. управление кадрами
 - Г. управление производством
31. В отличие от авторов школы научного управления, основоположники административной школы имели большой опыт работы в качестве:
- А. руководителей
 - Б. финансистов
 - В. рабочих
 - Г. ученых
32. А. Файоль сформулировал ... принципов управления.
- А. 7
 - Б. 12
 - В. 16
 - Г. 5
 - Д. 14
33. Тезис «Группа работников должна работать только по единому плану, направленному на достижение одной цели» является содержанием принципа:
- А. единства действий
 - Б. справедливости
 - В. единоначалия
 - Г. скалярной цепи полномочий
34. Понятие «функции управления» впервые предложил:
- А. А. Файоль
 - Б. Дж. Муни
 - В. Л. Урвик
 - Г. А. Слоан
35. А. Файоль утверждал, что административные функции существуют:
- А. только на уровне исполнителей (рабочих)
 - Б. на любом уровне организации
 - В. на высшем (директор предприятия) и среднем (начальники цехов) уровнях управления организацией
 - Г. только на высшем уровне управления
36. Основоположником административной школы считается:
- А. Элтон Мэйо
 - Б. Абрахам Маслоу
 - В. Фредерик Тейлор
 - Г. Анри Файоль
37. Основные идеи и методы административной школы управления сформировались в период ... годы.
- А. 1920–1950
 - Б. 1980–2000
 - В. 1754–1800
 - Г. 1885–1920
38. Административная школа относится к ... направлению управления.

- А. классическому
 - Б. современному
 - В. гуманитарному
39. Авторы административной школы управления занимались:
- А. выработкой оптимальных методов управления для каждой конкретной ситуации
 - Б. повышением производительности труда рабочих за счет устранения лишних движений
 - В. созданием универсальных принципов управления предприятием
 - Г. разработкой принципов рациональной бюрократии
40. Естественный порядок в организации, имеющей управляющий центр, А. Файоль назвал принципом:
- А. подчиненности интересов
 - Б. централизации
 - В. скалярной цепи полномочий
 - Г. единоначалия
41. В управлении термин «бюрократия» означает:
- А. систему управления организацией, основанную на вертикальной иерархии и детальном регламентировании всех работ
 - Б. принципы управления организацией, предполагающие наличие гибкой организационной структуры и широкого участия работников в принятии стратегических решений
 - В. коррумпированность чиновников
 - Г. процесс необоснованного увеличения количества документов, используемых в организации
42. Бюрократические принципы управления представляют собой одно из:
- А. современных и перспективных направлений развития теории и практики управления
 - Б. наименее заметных явлений в теории и практике менеджмента
 - В. наиболее негативных и вредных явлений в практике менеджмента
 - Г. наиболее значительных явлений в теории и практике менеджмента
43. В соответствии с принципами рациональной бюрократии, четкое разделение труда в организации должно приводить к:
- А. заметному снижению квалификации работников на нижних уровнях иерархии
 - Б. значительному упрощению отдельных трудовых операций, позволяющему снизить заработную плату работникам
 - В. появлению высококвалифицированных специалистов на всех участках деятельности организации
 - Г. увеличению числа руководителей на всех участках деятельности организации
44. Принципы рациональной бюрократии окончательно сформировались в ... веке.
- А. XX
 - Б. XXI
 - В. XVIII
 - Г. XIX
45. Бюрократические структуры:
- А. уже много лет не используются в практике управления
 - Б. являются идеальным типом организации в современных условиях
 - В. не имеют никаких достоинств
 - Г. не являются идеальными и обладают рядом недостатков
46. Рациональная бюрократия предполагает, что в организацию должны приниматься сотрудники:
- А. имеющие особые морально-психологические качества и черты характера
 - Б. соответствующие предъявляемым к ним квалификационным требованиям
 - В. соответствующие личным взглядам высшего руководства компании
 - Г. имеющие большой опыт работы в сфере делопроизводства и документооборота
47. Жесткая регламентация деятельности персонала специальными нормами и правилами позволяет организации:
- А. быстро реагировать на изменения, происходящие во внешнем окружении
 - Б. быстро менять принципы работы и переходить на выпуск новой продукции (услуги)
 - В. создать условия для проявления работниками творчества, инициативы и креативности
 - Г. повышать эффективность работы на всех уровнях управления и исполнения
48. Рационализация — это:
- А. усовершенствование, введение более целесообразной организации чего-либо
 - Б. уменьшение количества менеджеров, занятых в управлении организацией
 - В. увеличение количества документов, регламентирующих работу какой-либо организации
 - Г. увеличение и усложнение аппарата управления организацией
49. К числу недостатков бюрократических организационных структур в первую очередь следует отнести:
- А. отсутствие четкой иерархии управления

- Б. недостаточную рациональность
 - В. недостаточную гибкость
 - Г. излишнюю гибкость
50. В основу бюрократического направления развития менеджмента легли идеи:
- А. А. Файоля
 - Б. М. Фоллетт
 - В. Ф. Тейлора
 - Г. М. Вебера
51. Когда на очередном этапе хоторнских экспериментов были отменены улучшения освещенности в экспериментальном цехе, это привело к:
- А. росту производительности труда как в экспериментальной, так и контрольной группах
 - Б. снижению производительности труда как экспериментальной, так и контрольной группах
 - В. снижению производительности труда в контрольной группе и росту — в экспериментальной
 - Г. снижению производительности труда в экспериментальной группе и росту — в контрольной
52. Первоначальная задача исследований, проводимых на заводе «HawthorneWorks» состояла в изучении:
- А. социально-психологических факторов, влияющих на производительность труда работников
 - Б. производственных и социально-психологических факторов, влияющих на мотивацию и эффективность труда работников
 - В. производственных факторов, влияющих на производительность труда работников
 - Г. личностных характеристик работников, влияющих на их труд и профессиональное развитие
53. Хоторнский эффект — это ... результативности работы, возникающее в условиях интереса работников к эксперименту.
- А. постепенное ожидаемое снижение
 - Б. резкое снижение
 - В. временное, неожиданное повышение
 - Г. запланированное постепенное повышение
54. Идеи школы человеческих отношений получили развитие в ... годы.
- А. 1950–1960
 - Б. 1920–1930
 - В. 1930–1950
 - Г. 1930–1940
55. Профессор Э. Мэйо возглавил исследовательскую группу, проводящую хоторнские эксперименты, в ... году.
- А. 1921
 - Б. 1928
 - В. 1946
 - Г. 1938
56. Потребность работников ощущать себя принадлежащим к какой-то группе и участвовать в общем деле Э. Мэйо назвал фактором:
- А. производительности
 - Б. психофизиологичности
 - В. социабельности
 - Г. экономичности
57. Школа человеческих отношений возникла как реакция на такой недостаток ранних школ менеджмента, как малое внимание:
- А. вопросам производительности труда
 - Б. человеческому фактору и психологии человека
 - В. задачам рационализации управления
 - Г. проблеме повышения экономической эффективности предприятий
58. Определение менеджменту как процессу «обеспечения выполнения работы с помощью других лиц» впервые было дано:
- А. Элтоном Мэйо
 - Б. Генри Ганттом
 - В. Мери Паркер Фоллетт
 - Г. Фредериком Тейлором
59. Эксперименты на заводе «HawthorneWorks» проводились в общей сложности с ... годы.
- А. 1885 по 1920
 - Б. 1924 по 1936
 - В. 1928 по 1941
 - Г. 1920 по 1928
60. Когда на первом этапе хоторнских экспериментов освещенность в экспериментальном цехе была увеличена, это привело к:

- А. росту производительности труда в экспериментальной группе и сохранению прежней производительности в контрольной группе
- Б. росту производительности труда в контрольной и снижению — в экспериментальной группе
- В. росту производительности труда как в экспериментальной, так и контрольной группах
- Г. снижению производительности труда как в экспериментальной, так и контрольной группах
61. Менеджер, разделяющий взгляды, изложенные в теории X, должен (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. стараться сделать обязанности подчиненных более привлекательными
- Б. приказывать работникам
- В. учить подчиненных вникать в проблемы организации
- Г. принуждать работников
- Д. угрожать работникам наказанием
62. Наиболее заметными представителями школы поведенческих наук являются (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. Фредерик Тейлор
- Б. Дуглас Мак-Грегор
- В. Фредерик Герцберг
- Г. Ренсис Лайкерт
- Д. Элтон Мейо
- Е. Крис Арджирис
63. К основным положениям теории Y относятся следующие положения (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. каждый индивид целеустремлен и может осуществлять самоконтроль
- Б. большинство работников показывают высокий уровень креативности
- В. человек предпочитает, чтобы им управляли
- Г. среднестатистический работник высоко ценит только безопасность
- Д. средний работник готов брать на себя ответственность
64. Направление в психологии — «наука о поведении человека» — обозначается термином:
- А. бихевиоризм
- Б. коллективизм
- В. профессионализм
- Г. эгоцентризм
65. Менеджеров, разделяющих взгляды, описанные в теории Y, называют ... руководителями.
- А. демократичными
- Б. бюрократичными
- В. автократичными
- Г. либеральными
66. Менеджер, разделяющий взгляды, изложенные в теории Y, должен (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. создавать в организации атмосферу открытости и доверия+
- Б. принуждать работников
- В. стараться сделать обязанности подчиненных более привлекательными
- Г. учить подчиненных вникать в проблемы организации+
- Д. жестко контролировать работников
67. Менеджеров, разделяющих взгляды, описанные в теории X, называют ... руководителями.
- А. демократичными
- Б. автократичными
- В. либеральными
- Г. бюрократичными
68. Школа человеческих отношений начала трансформироваться в школу поведенческих наук с ... годов.
- А. конца 1960-х
- Б. конца 1920-х
- В. начала 1950-х
- Г. начала 1930-х
69. К основным положениям теории X относятся следующие положения (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. человек предпочитает, чтобы им управляли
- Б. физический и умственный труд естественен для человека
- В. среднестатистический работник имеет низкие амбиции
- Г. среднестатистический работник обладает врожденной неприязнью к труду
- Д. человек стремится избегать ответственности
- Е. среднестатистический работник стремится исполнять дополнительные обязательства

70. Теории Х и Y сформулировал:
- А. Ф. Герцберг
 - Б. Д. Мак-Грегор
 - В. Э. Мейо
 - Г. Р. Лайкерт
71. Школа количественных методов получила развитие с:
- А. 1950-х гг. по настоящее время
 - Б. 1920-х по 1940-е гг.
 - В. 1930-х гг. по 1950-е гг.
 - Г. 1930-х гг. по настоящее время
72. Количественные методы в управлении опираются на научные теории (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. диалектического материализма
 - Б. эволюции биологических видов
 - В. принятия решений
 - Г. исследования операций
 - Д. массового обслуживания
 - Е. относительности
73. Описание систем и процессов взаимосвязанными математическими выражениями (формулами, уравнениями и т.п.) называется:
- А. математическим моделированием
 - Б. физическим моделированием
 - В. экономическим стимулированием
 - Г. математическим регулированием
74. Школа количественных методов возникла в результате развития ... наук.
- А. естественных
 - Б. экономических
 - В. точных
 - Г. политических
75. Количественные методы предполагают, что для исследования процесса управления разрабатывается его:
- А. модель
 - Б. шаблон
 - В. система
 - Г. точная копия
76. Авторы количественной школы обращали внимание на важность (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. устранения лишних движений при выполнении рабочих операций
 - Б. создания графиков технологических процессов
 - В. временного планирования
 - Г. общения сотрудников в процессе работы
 - Д. решения задач оптимизации
77. Особую важность использование количественных методов приобретает в ситуациях, требующих:
- А. личного присутствия руководителя в офисе компании
 - Б. изучения мотивов поведения людей
 - В. использования руководителем интуиции
 - Г. обработки больших массивов информации
78. Одним из представителей количественной школы является:
- А. Р. Калман
 - Б. М. Фоллетт
 - В. Г. Эмерсон
 - Г. М. Вебер
79. Модель представляет собой ... отображение реальной ситуации.
- А. абсолютно точное, не допускающее отклонений
 - Б. схематическое, упрощенное
 - В. предельно подробное
 - Г. свободное, ничем не ограниченное
80. Методы, разработанные авторами количественной школы, позволили использовать в менеджменте последние достижения в области ... и т.п.
- А. математики, информатики, теории систем
 - Б. биологии, химии, геологии
 - В. аэродинамики, астрономии, истории
 - Г. юриспруденции, политических наук

81. Системный подход к менеджменту получил развитие с:
- А. 1950-х гг. по настоящее время
 - Б. 1930-х по 1950-е гг.
 - В. 1990-х гг. по настоящее время
 - Г. 1950-х по 1990-е гг.
82. Одним из представителей системного подхода, впервые рассмотревших предприятие как социальную систему, был:
- А. Ч. Бернанд
 - Б. Д. Мак-Грегор
 - В. Г. Саймон
 - Г. Э. Мейо
83. Элементы системы оказывают друг на друга воздействие в соответствии с:
- А. целью самого большого элемента системы
 - Б. ситуацией
 - В. общей целью системы
 - Г. целями этих элементов
84. Автором общей теории систем был:
- А. Р. Калман
 - Б. Л. Берталанфи
 - В. Г. Саймон
 - Г. А. Богданов
85. Строгое математическое описание систем дал в своих трудах:
- А. Л. Берталанфи
 - Б. Ф. Тейлор
 - В. А. Богданов
 - Г. Р. Калман
86. Система:
- А. обладает свойством, представляющим собой сумму свойств входящих в нее элементов
 - Б. обладает одним или несколькими свойствами, которых нет у ее элементов
 - В. обладает свойством самого большого и динамичного элемента
 - Г. не может обладать свойствами, которых нет у ее элементов
87. Элементы, составляющие систему, называют:
- А. долями и состояниями
 - Б. агрегатами или надсистемами
 - В. компонентами или подсистемами
 - Г. фрагментами и секторами
88. «Общая теория систем» появилась в:
- А. 70-е гг. XX в.
 - Б. 30-е гг. XX в.
 - В. 80-е гг. XIX в.
 - Г. 50-е гг. XX в.
89. Современный менеджмент рассматривает организацию как ... систему.
- А. изолированную
 - Б. открытую
 - В. закрытую
 - Г. техническую
90. Система — это совокупность:
- А. последовательно связанных этапов какого-либо процесса
 - Б. взаимосвязанных и взаимно влияющих друг на друга элементов
 - В. несвязанных друг с другом элементов
 - Г. взаимосвязанных, но не влияющих друг на друга элементов
91. Категория, определяющая, насколько результат, полученный в ходе процесса, соответствует потребностям потребителя этого результата, называется:
- А. результативностью
 - Б. последовательностью
 - В. удовлетворительностью
 - Г. взаимодействием
92. В процессном подходе под термином «потребитель»:
- А. всегда понимается клиент организации
 - Б. всегда понимается конечный потребитель продукта (услуги), производимого организацией
 - В. может пониматься сотрудник другого подразделения организации

- Г. не может пониматься никто, кроме руководителя подразделения, ответственного за очередной этап процесса
93. В 1980-е гг. появились идеи перехода к принципиально новому виду построения организаций и группировке работ — управлению через:
- А. мотивацию сотрудников
 - Б. управленческие решения
 - В. бизнес-процессы
 - Г. задачи
94. Процесс — это:
- А. совокупность подразделений компании с учетом информационных и других связей между ними
 - Б. совокупность взаимосвязанных и взаимно влияющих друг на друга элементов, имеющих иерархическое строение
 - В. последовательность исполнения основных функций менеджмента, направленных на повышение эффективности управления в интересах руководства компании
 - Г. последовательность исполнения работ, направленных на создание результата, имеющего ценность для потребителя
95. Способность процесса достигать определенного результата называется его:
- А. взаимодействием
 - Б. необратимостью
 - В. целенаправленностью
 - Г. последовательностью
96. Процессы планирования, учета и анализа, создания инфраструктуры управления, разработки новых продуктов и услуг относятся к:
- А. управленческим
 - Б. сопутствующим
 - В. вспомогательным
 - Г. межсекционным
97. Процессный подход рассматривает управление как:
- А. процесс построения математической модели организации и использования ее для анализа работы и прогноза событий
 - Б. непрерывную серию взаимосвязанных функций и связующих процессов
 - В. иерархическую систему полномочий и ответственности менеджеров
 - Г. искусство точно знать, что предстоит сделать и как сделать это самым лучшим и дешевым способом
98. Очередность действий, выполняемых в соответствии с установленными условиями процесса, называется его:
- А. последовательностью
 - Б. условностью
 - В. очевидностью
 - Г. периодичностью
99. Процессы, в результате которых создается добавленная стоимость, называются:
- А. вспомогательными
 - Б. основными
 - В. экономическими
 - Г. глобальными
100. Первое упоминание о процессном подходе как отдельной области исследования относится к:
- А. 1920-м гг.
 - Б. 1950-м гг.
 - В. 2000-м гг.
 - Г. 1970-м гг.
101. В 1920-х гг. «закон ситуации» был выдвинут:
- А. М. Фоллетт
 - Б. П. Друкером
 - В. А. Файолем
 - Г. Т. Берносом
102. Толчком к созданию ситуационной теории послужили исследования:
- А. Т. Бернса и Г. Сталкера
 - Б. А. Чандлера и Р. Дэйвиса
 - В. П. Друкера и А. Чандлера
 - Г. П. Лоуренса и Дж. Лорша
103. Такие ученые, как П. Друкер, А. Чандлер и Р. Дэйвис особое значение придавали распространению:
- А. практического опыта менеджеров, конкретных приемов и методов управления
 - Б. знаний и навыков в области производственного и проектного менеджмента

- В. общетеоретических основ управления коммерческими организациями
 Г. опыта повышения эффективности торгово-закупочной деятельности на промышленных предприятиях США и Великобритании
104. Основной практической задачей ситуационного подхода является выбор приемов и методов управления:
 А. наиболее хорошо освоенных конкретным менеджером в прошлых ситуациях
 Б. наиболее эффективных в любой управленческой ситуации, возможной для данной организации (подразделения)
 В. возможных (допустимых) в сложившейся конкретной ситуации
 Г. наиболее эффективных в сложившейся конкретной ситуации
105. На приведенной схеме ситуационного подхода этап, обозначенный знаком «?», называется « ... ситуации».
- А. идентификация
 Б. эффект от сложившейся
 В. оптимизация
 Г. формирование
106. К требованиям, предъявляемым к работе менеджера методологией ситуационного подхода, не относится:
 А. умение безошибочно распознавать сложившуюся ситуацию
 Б. навык составления инструкций и регламентов, сохраняющих свою актуальность на протяжении как можно более длительного времени
 В. знание методов управления, доказавших свою эффективность
 Г. навык выбора оптимального для данной ситуации управленческого решения
107. Подлинными основателями ситуационного подхода к изучению организаций признаются:
 А. П. Лоуренс и Дж. Лорш
 Б. П. Друкер и А. Чандлер
 В. Т. Бернс и Г. Сталкер
 Г. М. Фоллетт и Г. Эмерсон
108. Т. Бернс и Г. Сталкер проводили исследования на машиностроительных, электронных и текстильных фирмах Великобритании в:
 А. 1960–1961 гг.
 Б. 1989–1992 гг.
 В. 1974–1975 гг.
 Г. 1959–1964 гг.
109. Одним из требований, которые методология ситуационного подхода предъявляет к менеджеру, является:
 А. высокая стрессоустойчивость
 Б. умение планировать деятельность организации (подразделения) на максимально длительные периоды времени
 В. знание основных функций менеджмента и умение применять их независимо от условий
 Г. навык прогнозирования вероятных последствий от применения каждого метода управления
110. В менеджменте понятие «ситуационность» означает, что действия руководителей:
 А. зависят от условий, в которых они осуществляются
 Б. не должны зависеть от условий, в которых они осуществляются
 В. в основном зависят от мнения высшего руководства и мало зависят от других факторов
 Г. никак не связаны с ситуацией, сложившейся в организации, и являются оптимальными независимо от этой ситуации
111. П. Друкер является автором теории о:
 А. рациональном предпринимательстве
 Б. всеобщем управлении
 В. локальном менеджменте
 Г. глобальном рынке
112. В своих ранних трудах П. Друкер выделил три основополагающие функции менеджера: «управление ...» (Выбрать несколько правильных ответов):
 А. производством
 Б. другими менеджерами
 В. работниками
 Г. доставкой материальных ресурсов
 Д. собственниками
 Е. бизнесом
113. Журнал «BusinessWeek» назвал П. Друкера «человеком, который ...».

- А. придумал понятие «менеджмент»
 Б. изобрел экономику
 В. научил мир быть лучше
 Г. изобрел менеджмент
114. Книга П. Друкера «Эффективный управляющий» впервые была опубликована в ... г.
 А. 1988
 Б. 1966
 В. 1955
 Г. 1999
115. П. Друкер утверждал, что менеджера «нельзя научить эффективности, ...».
 А. но ей можно и нужно научиться самому
 Б. его можно научить только результативности
 В. поэтому профессиональная подготовка менеджеров не имеет смысла
 Г. поэтому менеджеры не должны тратить время на попытки повысить эффективность своего труда
116. Главным научным вкладом П. Друкера считается систематизация знаний по проблемам управления и:
 А. выделение менеджмента в отдельную науку
 Б. определение менеджмента как профессиональной деятельности
 В. выделение четырех функций управления: планирование, организация, мотивация и контроль
 Г. формирование взгляда на менеджмент, как на сферу практической деятельности, не требующей специальной подготовки
117. Предложенная П. Друкером система менеджмента, в соответствии с которой конкретные цели вырабатываются менеджерами совместно с подчиненными, а процесс их достижения периодически оценивается, называется:
 А. командообразованием
 Б. управлением по целям
 В. стратегическим целеполаганием
 Г. целеуказанием
118. П. Друкер является автором концепции:
 А. финансового менеджера
 Б. инициативного сотрудника
 В. информационного работника
 Г. прогрессивного предпринимателя
119. Одной из первых работ П. Друкера является книга:
 А. «Принципы научного менеджмента»
 Б. «Управление жизненным циклом корпорации»
 В. «Концепция корпорации»
 Г. «Общее и промышленное управление»
120. Годы жизни Питера Друкера:
 А. 1921–2008 гг.
 Б. 1910–2000 гг.
 В. 1809–1875 гг.
 Г. 1909–2005 гг.
121. Среди основных докладчиков на Первой Всероссийской инициативной конференции 1921 г. были такие ученые, как (Выбрать несколько правильных ответов):
 А. В. Бехтерев
 Б. В. Соловьев
 В. А. Гастев
 Г. М. Вебер
 Д. В. Стеклов
 Е. А. Богданов
122. Историки менеджмента называют период 1930–1950 гг. этапом ... российской управленческой науки.
 А. активного возрождения
 Б. «догоняющего» развития
 В. интенсивного развития на мировом уровне
 Г. затяжного кризиса и глубокого отставания
123. В центре управленческих идей русского психофизиолога В. Бехтерева находился:
 А. интеллект руководителя предприятия, обеспечивающий результативность работы
 Б. руководитель как побуждающий и контролирующий элемент любой организации
 В. работник как сложное биосоциальное существо
 Г. инженер как специалист, обеспечивающий эффективность производства

124. Мысль о том, что «научно организованный труд есть — попытка научить человека тратить свою энергию с наибольшей производительностью с учетом возможностей организма» лежала в основе взглядов русского ученого:
А. П. Керженцева
Б. Н. Витке
В. Е. Розмирович
Г. В. Бехтерева
125. Автором научного труда «Тектология. Всеобщая организационная наука» является:
А. Н. Витке
Б. Ф. Дунаевский
В. А. Богданов
Г. П. Керженцев
126. Этап зарождения науки о менеджменте в России принято считать ... гг.
А. 1900–1910
Б. 1930–1950
В. 1800–1820
Г. 1920–1930
127. «Тейлоровский бум» в России пришелся на ... гг.
А. 1911–1914
Б. 1905–1917
В. 1885–1905
Г. 1914–1920
128. Основы современных представлений о теории организации были заложены российским ученым:
А. В. Соловьевым
Б. А. Гастевым
В. П. Есманским
Г. А. Богдановым
129. Мощный толчок процессу становления отечественной науки о менеджменте дала Первая Всероссийская инициативная конференция по:
А. изучению и внедрению в практику научных методов маркетинга
Б. научной организации труда и производства
В. оптимизации методов управления предприятиями промышленности
Г. эффективному предпринимательству и коммерции
130. Основной задачей первых российских научно-исследовательских институтов и лабораторий в области менеджмента являлось:
А. создание методик, позволяющих повысить эффективность ведения торговых операций
Б. создание систематизированных концепций управления предприятиями
В. изучение и применение в российской экономике теорий и методов западных научных школ менеджмента
Г. создание единой экономической теории, объясняющей принципы функционирования мировой экономики
131. В 1920—1930-е гг. российскими учеными был сформулирован ... подход к анализу проблем менеджмента.
А. политический
Б. психологический
В. коммерческий
Г. социальный
132. Российский ученый А. Гастев разделял взгляды Ф. Тейлора, однако, в отличие от идей Ф. Тейлора, в теории А. Гастева центральное место занимал ... фактор.
А. человеческий
Б. производственный
В. экономико-политический
Г. философский
133. Идеи Н. Витке встретили в России 1930-х годов:
А. продолжение и развитие в виде научной методологии
Б. полное одобрение и поддержку большинством ученых и политиков
В. непонимание и критику со стороны некоторых ученых и руководителей страны
Г. всестороннюю поддержку со стороны руководства страны
134. Причинами нового всплеска интереса к управленческой науке в Советском Союзе в конце 1950-х — начале 1960-х годов стали:
А. визиты в СССР западных специалистов и ученых в области научного менеджмента
Б. рост масштабов производства и усложнение экономических связей
В. падение объемов производства и заметные отставания науки и экономики СССР от ведущих стран
Г. научные изыскания отечественных ученых в области менеджмента

135. Кризис отечественной управленческой мысли был преодолен к концу ... годов.
- А. 1970-х — началу 1980-х
 - Б. 1940-х — началу 1950-х
 - В. 1950-х — началу 1960-х
 - Г. 1960-х — началу 1970-х
136. Доктрина «человеческих отношений» сформировалась в США ... аналогичных взглядов в России.
- А. задолго до появления
 - Б. несколько позже появления
 - В. в одно время с появлением
 - Г. спустя несколько лет после появления
137. Современный этап развития науки о менеджменте в России характеризуется:
- А. почти полным исчезновением научных центров, занимающихся проблемами менеджмента
 - Б. лидирующим положением российской науки в сфере менеджмента и теории организации
 - В. отсутствием у отечественных ученых интереса к науке об управлении
 - Г. появлением новых научных центров и активным проведением исследований в области менеджмента
138. По оценкам историков менеджмента, «управленческий бум», начавшийся в Советском Союзе после преодоления затяжного кризиса управленческой науки, продолжался вплоть до ... годов.
- А. 1970-х
 - Б. 1960-х
 - В. 1980-х
 - Г. 1990-х
139. В 1925 г. российский ученый Н. Витке утверждал, что «Современный администратор — это, прежде всего — ...».
- А. технически подготовленный специалист
 - Б. талантливый предприниматель
 - В. твердый, авторитарный руководитель
 - Г. строитель людских отношений
140. В конце ... годов в России произошел окончательный переход от рыночной системы хозяйствования к командно-административной.
- А. 1930-х — начале 1940-х
 - Б. 1940-х — начале 1950-х
 - В. 1950-х — начале 1960-х
 - Г. 1920-х — начале 1930-х
141. Термин «менеджмент»:
- А. используется для обозначения любой эффективной трудовой деятельности
 - Б. означает эффективное управление организациями
 - В. означает результативную и эффективную торговую деятельность
 - Г. является прямым синонимом слова «бизнес»
142. В управлении под ограничениями понимаются:
- А. сотрудники компании
 - Б. финансовые средства компании
 - В. все те условия, в которых в данный момент принимается управленческое решение
 - Г. цели, которые ставит перед собой организация
143. Под обратной связью в управлении понимается:
- А. производство компанией продукции и реализация ее на рынке
 - Б. передача информации (или других ресурсов) от объекта к субъекту управления
 - В. передача информации (или других ресурсов) от субъекта к объекту управления
 - Г. управленческое воздействие менеджмента на организацию
144. Изречение «Менеджмент — это умение добиваться поставленных целей, направляя труд, интеллект и мотивы поведения других людей» указывает на:
- А. способность менеджера самостоятельно, без участия других людей, решать задачи, стоящие перед организацией
 - Б. неспособность менеджера выполнять свои должностные обязанности без помощи других людей
 - В. наличие у менеджера особых личных качеств и черт характера, отсутствующих у других сотрудников организации
 - Г. наличие у менеджера властных полномочий по отношению к сотрудникам организации
145. Менеджер — это:
- А. администратор, отвечающий в компании за подбор, обучение и развитие персонала, а также за ведение учетной документации в сфере управления персоналом
 - Б. собственник компании, вкладывающий в ее развитие личные финансовые и материальные средства и получающий прибыль от ее деятельности

- В. специалист, отвечающий в организации за продажи производимой продукции, обладающий специальными компетенциями и наделенный для этого властными полномочиями
- Г. специалист, занятый профессиональной управленческой деятельностью в аппарате управления организации, обладающий специальными компетенциями и наделенный для этого властными полномочиями
146. Здания, оборудование, расходные материалы и сырье, необходимое для производства продукции, относятся к ... ресурсам организации.
- А. материальным
- Б. финансовым
- В. человеческим
- Г. информационным
147. Конечной целью управленческой деятельности любой фирмы является:
- А. контроль за деятельностью персонала фирмы
- Б. обеспечение точного и своевременного документооборота компании
- В. составление производственных планов компании
- Г. обеспечение прибыльности ее деятельности путем рациональной организации процесса управления
148. Базы данных, сведения, знания, технологии, инструкции относятся к ... ресурсам организации.
- А. материальным
- Б. человеческим
- В. информационным
- Г. временным
149. В управлении результативность означает:
- А. прибыль компании
- Б. затраты организации на достижение поставленной цели
- В. способ достижения цели
- Г. достижение организацией поставленной цели
150. По мнению Ф. Тейлора, менеджмент — это искусство точно знать, что предстоит сделать и
- А. кому поручить сделать это
- Б. как сделать это с наименьшими затратами времени
- В. как сделать это самым лучшим и дешевым способом
- Г. где изыскать финансовые средства для реализации планов
151. В процессном (функциональном) смысле синонимами термина «организация» являются слова и фразы:
- А. завод, фабрика, магазин, отель, ресторан, офис
- Б. социально-экономическая система
- В. предприятие, компания, фирма
- Г. распределение задач, ресурсов и ответственности, координация действий
152. Хозяйственная деятельность современных организаций требует такого стиля работы менеджеров, в основе которого лежит:
- А. использование надежных, проверенных методов управления; заключение договоров только с проверенными, надежными контрагентами; привлечение технологий производства и продаж, хорошо зарекомендовавших себя на протяжении последних десяти-пятнадцати лет
- Б. отказ от рискованных решений; увеличение объемом производства без повышения эффективности управления
- В. поиск новых возможностей для компании; умение привлекать и использовать ресурсы из разнообразных источников; повышение эффективности производства и продаж
- Г. поиск новых возможностей для компании за счет эффективного взаимодействия с контрольными государственными и муниципальными органами; повышение стабильности и постоянства используемых методов управления, технологий, организационных структур и т.п.
153. В системном (объектном) смысле синонимами термина «организация» являются слова:
- А. фирма, предприятие, компания
- Б. деятельность, последовательность, процесс
- В. финансирование, продажи, покупки
- Г. хозяин, владелец, менеджер, руководитель
154. В современном понимании менеджмент — это профессиональное управление:
- А. любыми организациями, в том числе общественными, правительственными и т.п.
- Б. хозяйственными организациями, действующими в условиях рынка
- В. организациями, эффективно оказывающими какие-либо услуги населению, но не производящими продукцию
- Г. хозяйственными организациями, действующими в условиях плановой экономики
155. Организация — это группа людей, деятельность которых:
- А. сознательно координируется для достижения индивидуальных целей каждого из них
- Б. сознательно координируется для достижения общих целей

- В. является незапланированной и спонтанной
 Г. подчиняется принципу равенства финансовых возможностей каждого из них
156. Хозяйственными принято называть такие организации, которые предназначены для удовлетворения потребностей:
 А. общества путем производства и реализации сельскохозяйственной продукции
 Б. ее сотрудников за счет проведения успешных финансовых операций
 В. общества путем производства продукции и оказания услуг
 Г. ее учредителей (собственников) за счет рационального использования имеющихся у них ресурсов
157. В процессе организации совместной работы людей рациональное распределение между исполнителями задач, ресурсов, полномочий и ответственности:
 А. усложняет процесс совместной работы исполнителей, не позволяя им использовать инициативу и свои навыки
 Б. является излишним при решении сложных производственных задач
 В. является обязательным элементом организационной деятельности
 Г. является желательным, но не обязательным элементом организационной деятельности
158. В связи с тем, что организации (компании) характеризуются сложными аспектами, связанными с человеком и экономической деятельностью, их часто называют:
 А. технико-технологическими системами
 Б. социально-экономическими системами
 В. социально-экономическими процессами
 Г. экономико-гуманитарными структурами
159. Задача менеджера состоит в том, чтобы члены организации понимали цель своей совместной работы и действовали сообща наиболее эффективно, используя:
 А. преимущества совместного труда
 Б. собственное представление о рациональности тех или иных действий
 В. исключительно свои личные качества и навыки
 Г. преимущества прямого контроля со стороны менеджера
160. Термин «рациональное» во фразе «рациональное распределение между исполнителями задач, ресурсов, полномочий и ответственности» означает, что такое распределение:
 А. является традиционным и хорошо зарекомендовавшим себя в данной компании
 Б. основано на строгих математических расчетах и логических выводах, которые обязан произвести менеджер до начала работ, при необходимости, привлекая для этого консультантов и специальные программные продукты
 В. соответствует представлениям менеджера о правильности распределения тех или иных работ между исполнителями
 Г. учитывает способности, квалификацию, опыт исполнителей, а также исходит из конкретных условий работы
161. Изображение уровней управления в виде пирамиды показывает: чем выше уровень управления, тем:
 А. большее число менеджеров на нем работает
 Б. менее сложные задачи решают менеджеры
 В. меньшее число менеджеров на нем работает
 Г. ниже уровень заработной платы менеджеров
162. Вертикальное разделение управленческого труда часто называют ... власти (управления) в организации.
 А. идентификацией
 Б. иерархией
 В. завоеванием
 Г. узурпированием
163. Вертикальное разделение труда менеджеров в организации состоит в выделении трех ... управления.
 А. функций
 Б. систем
 В. методов
 Г. уровней
164. Совокупность взаимосвязанных и совместно работающих элементов, обеспечивающих эффективное управление организацией, называется:
 А. совокупностью функций управления
 Б. системой менеджмента
 В. процессом управления
 Г. расписанием работы организации
165. Горизонтальное разделение аппарата управления представляет собой выделение групп:
 А. менеджеров, отвечающих за работу организации в целом, по всем направлениям деятельности
 Б. исполнителей, выполняющих однотипные задания, на одном и том же оборудовании, но работающих в разное время (разные смены)

- В. исполнителей, выполняющих конкретные производственные задания
 Г. менеджеров, отвечающих за определенные функциональные направления деятельности организации
166. Горизонтальное разделение труда менеджеров в организации также называют:
 А. функциональным
 Б. формальным
 В. диагональным
 Г. материальным
167. К наиболее общим функциональным направлениям деятельности любой хозяйственной организации относятся:
 А. разделение труда, обеспечение сотрудников необходимыми ресурсами, координация совместной деятельности сотрудников и др.
 Б. маркетинг, производство, сбыт, управление финансами, управление человеческими ресурсами и др.
 В. высшее, среднее, первичное (начальное)
 Г. создание, развитие, старение, банкротство или возрождение компании
168. В организациях количество уровней управления:
 А. всегда равно четырем
 Б. может быть любым
 В. никогда не превышает трех
 Г. всегда строго равно трем
169. Начальник цеха автомобильного завода относится к ... уровню менеджмента.
 А. первичному (низшему)
 Б. высшему
 В. среднему
170. Системы менеджмента разных организаций могут различаться:
 А. технологиями производства; количеством и качеством производственного оборудования и т.п.
 Б. особенностями управленческих должностей; методами принятия решений; формами общения менеджеров с исполнителями и т.п.
 В. количеством, площадью и вариантами оформления офисных помещений; техническим оснащением рабочих мест менеджеров и т.п.
 Г. количеством и качеством производимой продукции; наличием или отсутствием в компании складских помещений и т.п.
171. Руководители среднего уровня формируют:
 А. оперативные планы и задания конкретным исполнителям, осуществляют контроль за выполнением производственных заданий, отвечают за грамотное использование выделенных ресурсов
 Б. стратегические планы компании, направленные на развитие компании и повышение ее конкурентоспособности
 В. тактические планы и управляют реализацией тактических решений в масштабах своих подразделений или бизнес-функций
172. Типичными должностями руководителей высшего звена являются:
 А. начальник отдела эксплуатации оборудования, старший продавец-консультант, заведующий сектором супермаркета
 Б. председатель совета директоров компании, президент компании, генеральный директор
 В. секретарь-делопроизводитель, кассир банка, финансовый аналитик
 Г. начальник цеха завода, директор департамента развития персонала, директора магазина (входящего в торговую сеть)
173. Типичными должностями руководителей среднего звена являются:
 А. заведующий сектором супермаркета, начальник отдела эксплуатации оборудования, старшая медсестра отделения поликлиники
 Б. генеральный директор компании, ректор вуза, президент компании
 В. секретарь руководителя компании, водитель, продавец
 Г. директор крупного департамента, начальник цеха завода, директора магазина (входящего в торговую сеть), декан факультета в вузе
174. Особенностью ... уровня управления является то, что менеджеры нередко сами выполняют разнообразные производственные задания, совмещая функции руководителей и исполнителей.
 А. среднего
 Б. высшего
 В. низшего
175. Менеджеров первичного уровня часто называют:
 А. офис-менеджерами
 Б. операторами
 В. топ-менеджерами
 Г. операционными менеджерами

176. Типичными должностями низшего уровня менеджмента являются:
- А. старший мастер на заводе, старший продавец-консультант, заведующий кафедрой вуза
 - Б. вице-президент компании, директор департамента управления персоналом
 - В. секретарь-референт, помощник руководителя, продавец-консультант
 - Г. преподаватель вуза, хирург госпиталя, пилот авиапредприятия
177. За принятие важнейших стратегических решений, определяющих судьбу всей компании, отвечают:
- А. менеджеры первичного уровня
 - Б. топ-менеджеры
 - В. менеджеры среднего звена
178. Менеджеры проектов отвечают за три аспекта реализации проекта:
- А. сроки, расходы, качество результата
 - Б. сроки, расходы, состав команды проекта
 - В. расходы, сроки, последовательность операций
 - Г. расходы, качество результата, оперативность исполнения
179. Руководители среднего уровня:
- А. возглавляют крупные подразделения компании
 - Б. возглавляют компанию в целом
 - В. возглавляют небольшие подразделения компании
 - Г. занимаются исполнительским трудом
180. Первичный уровень менеджмента отвечает за:
- А. решение тактических задач в масштабах своих департаментов
 - Б. непосредственное управление сотрудниками, занимающими исполнительские должности
 - В. управление младшими менеджерами
 - Г. непосредственное управление производственным и иным оборудованием
181. Установление оперативного взаимодействия в работе различных подразделений в ходе решения общих задач, а также устранение отклонений от заданного режима работы является целью:
- А. планирования
 - Б. организации
 - В. мотивации
 - Г. координации
 - Д. контроля
182. Работа сотрудников в организации оказывается результативной и эффективной в том случае, если они:
- А. не видят перспектив своего развития в организации, и понимают, что от успешности их работы зависит только уровень их заработной платы
 - Б. понимают свою выгоду от успешной работы, видят перспективы своего развития, принимают нравственные ценности компании
 - В. уверены, что от них требуется только четкое выполнение своих должностных обязанностей, а успехи и неудачи компании никак не связаны с их благополучием
 - Г. принимают нравственные ценности компании и знают, что за нарушение планов, норм и стандартов они будут немедленно уволены
183. Управление можно рассматривать как непрерывный процесс реализации нескольких взаимосвязанных:
- А. методов
 - Б. формул
 - В. теорий
 - Г. функций
184. Планирование — это такой этап управления, на котором определяются:
- А. цели деятельности организации; ресурсы, необходимые для достижения целей; способы достижения целей
 - Б. цели деятельности организации; размер ожидаемой прибыли организации
 - В. мотивы поведения сотрудников и контрольные процедуры
 - Г. ресурсы, необходимые организации; ответственность менеджеров; характер взаимодействия подразделений
185. Если планирование рассматривать в качестве начального этапа процесса управления, то остальные функции должны располагаться в следующем порядке:
- А. контроль — мотивация — координация (организация — связывающая функция)
 - Б. организация — координация — мотивация (контроль — связывающая функция)
 - В. организация — мотивация — контроль (координация — связывающая функция)
 - Г. мотивация — организация — контроль (координация — связывающая функция)
186. Функция управления, заключающаяся в активизации деятельности персонала и побуждении его к эффективному труду для достижения целей организации, называется:
- А. планированием
 - Б. координацией

- В. мотивацией
 Г. контролем
 Д. организацией
187. Функция управления, заключающаяся в правильном распределении задач, полномочий, ответственности и ресурсов между исполнителями и обеспечении их совместной работы, называется:
 А. мотивацией
 Б. организацией
 В. координацией
 Г. контролем
 Д. планированием
188. Когда организационные задачи касаются всего предприятия в целом (или его крупных частей), то функция организации представляет собой процесс формирования:
 А. организационной структуры предприятия
 Б. системы мотивации
 В. организационной культуры предприятия
 Г. системы и параметров контроля
189. Сущность управленческого контроля заключается в:
 А. создании таких условий работы, в которых подчиненные не могут принимать никаких решений без согласования со своими руководителями
 Б. сопоставлении результатов работы организации (подразделений и сотрудников) с установленными нормами и стандартами для выявления отклонений и принятия решений по их устранению
 В. своевременном наказании подчиненных за допущенные просчеты в работе
 Г. создании надежной системы отслеживания всех действий подчиненных в процессе их трудовой деятельности
190. Обеспечение согласованности действий всех звеньев управления и поддержание устойчивого режима работы компании представляет собой функцию:
 А. контроля
 Б. мотивации
 В. планирования
 Г. координации
 Д. организации
191. Убеждение, внушение и личный пример руководителя относятся к ... методам управления.
 А. экономическим
 Б. социально-психологическим
 В. административным
 Г. организационно-распорядительным
192. В менеджменте используются три группы методов управления (Выбрать несколько правильных ответов):
 А. социально-психологические
 Б. экономические
 В. организационно-распорядительные
 Г. физические
 Д. политические
193. Хороший менеджер должен:
 А. всегда использовать одну, заранее выбранную группу методов управления (например, только административные), и никогда не менять своих приоритетов
 Б. уметь комбинировать различные методы управления, никогда не допуская их повторения
 В. уметь комбинировать различные методы управления, выбирая те из них, которые наиболее соответствуют сложившейся ситуации
 Г. избегать частого использования социально-психологических методов управления, делая основной акцент на экономические и административные методы
194. Упорядоченная совокупность действий, которые необходимо предпринять менеджеру, чтобы решить определенную задачу по управлению организацией и достичь поставленной цели, называется ... управления.
 А. системой
 Б. функцией
 В. средством
 Г. методом
195. Предоставление подразделению права использовать заранее оговоренную часть прибыли по своему усмотрению относится к ... методам управления.
 А. семантическим
 Б. аналитическим

- В. социально-психологическим
Г. экономическим
196. Административные методы менеджмента носят ... характер.
А. рекомендательный
Б. директивный (обязательный)
В. необязательный (по усмотрению работника)
Г. обязательный в некоторых ситуациях и необязательный в других ситуациях
197. Каждый раз, решая новую управленческую задачу, требующую участия коллектива сотрудников, менеджер должен использовать:
А. не более двух групп методов управления (чтобы не усложнять процесс управления)
Б. любое количество и любые комбинации методов управления (наиболее эффективных в сложившихся условиях)
В. обязательно все три группы методов управления (иначе управление окажется не достаточно эффективным)
Г. только одну группу методов управления (любую, на выбор менеджера)
198. В качестве основных ... методов управления выступает система заработной платы и премирования, которая должна быть максимально связана с результатами деятельности исполнителя.
А. физических
Б. экономических
В. политических
Г. организационно-распорядительных
Д. социально-психологических
199. Создание организационной структуры управления относится к ... методам менеджмента.
А. аналитическим
Б. административным
В. социально-психологическим
Г. экономическим
200. Методы менеджмента отвечают на вопрос: «... управлять организацией (подразделением, сотрудником)?».
А. Как менеджер должен
Б. Кто должен
В. Зачем менеджер должен
Г. Что должен делать менеджер, чтобы
201. ... менеджмент управляет такими сферами деятельности организации, как маркетинг, научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, производство, управление финансами и кадрами и т.п.
А. Банковский
Б. Спортивный
В. Функциональный
Г. Организационный
202. Менеджмент в сфере управления потоками материально-технических ресурсов (управление доставкой, хранением сырья, оборудования и товаров и т.п.) называется:
А. логистикой
Б. лоббизмом
В. логикой
Г. эконометрикой
203. Задачей ... менеджмента является принятие решений, способных вовремя и эффективно корректировать производственные и другие процессы компании за счет внесения необходимых поправок в ход выполнения текущих заданий.
А. стратегического
Б. финансового
В. оперативного
Г. тактического
204. Тактический менеджмент реализуется на уровне руководства ... звена.
А. высшего
Б. среднего
В. низшего
205. К отраслевым относятся следующие виды менеджмента (Выбрать несколько правильных ответов):
А. финансовый менеджмент
Б. менеджмент в образовании
В. менеджмент в гостиничном бизнесе
Г. тактический менеджмент

- Д. управление человеческими ресурсами
Е. менеджмент в строительстве
206. Различные виды ... менеджмента присутствуют практически во всех организациях, независимо от того, чем они занимаются.
А. отраслевого
Б. функционального
В. производственного
Г. банковского
207. Текущее руководство подчиненными подразделениями по широкому кругу вопросов относится к сфере компетенций ... менеджмента.
А. целевого
Б. линейного
В. банковского
Г. стратегического
208. Выбор миссии, формирование стратегических целей, постоянная ориентация компании на удовлетворение потребностей клиентов, потребителей, покупателей являются задачами ... менеджмента.
А. тактического
Б. оперативного
В. финансового
Г. стратегического
209. За достижение стратегических целей путем постановки и реализации тактических планов компании отвечает ... менеджмент.
А. оперативный
Б. линейный
В. тактический
Г. стратегический
210. За разработку и модернизацию организационной структуры и системы управления компании отвечает ... менеджмент.
А. оперативный
Б. функциональный
В. организационный
Г. производственный
211. Одним из наиболее близких русскоязычных синонимов слову «менеджер» является слово:
А. исполнитель
Б. руководитель
В. секретарь
Г. предприниматель
Д. продавец
212. Основная задача предпринимателя — это:
А. ведение хозяйственной деятельности и получение прибыли
Б. управление одним из подразделений компании
В. набор и подготовка персонала компании
Г. детальный контроль работы каждого структурного подразделения компании
213. Слово «менеджер»:
А. является обобщенным названием всех руководителей в организации, а также может использоваться в названии конкретной должности
Б. используется только для обозначения конкретной должности в организации
В. в последнее время практически не используется в русском языке для обозначения специалиста в сфере управления организациями
Г. является только обобщенным названием всех руководителей в организации
214. Предприниматели:
А. могут оставлять за собой часть управленческих функций, передавая остальные наемным менеджерам
Б. всегда самостоятельно занимаются управлением своими фирмами, оставляя менеджерам лишь исполнительские и аналитические функции
В. никогда не занимаются управлением своими фирмами, передавая эти функции наемным менеджерам
215. Менеджером можно называть подготовленного наемного специалиста, занятого ... деятельностью.
А. профессиональной торговой (торгово-консультационной)
Б. любой эффективной профессиональной
В. высококвалифицированной производственной
Г. профессиональной управленческой
216. Слово «наемный» в определении понятия «менеджер» означает, что в большинстве случаев:
А. менеджера нанимают на работу в организацию, также как и любого другого сотрудника

- Б. менеджер сам создает организацию (фирму), а затем нанимает в нее сотрудников для работы
- В. менеджер занимается своей профессиональной деятельностью, не являясь штатным сотрудником какой-либо организации
- Г. менеджера нанимают в организацию только на какую-либо исполнительскую, а не руководящую должность
217. Властные полномочия менеджера являются:
- А. особой привилегией, позволяющей ему эффективно достигать личные цели
- Б. одним из условий его деятельности, почти не влияющим на ее характер, результативность и эффективность
- В. врожденным (или развитым в ходе тренингов) качеством, заметно отличающим его от других людей
- Г. необходимым инструментом его профессиональной деятельности+
218. Главной отличительной особенностью менеджеров от других сотрудников организации является:
- А. наличие собственного кабинета (офиса)
- Б. наличие свободного времени
- В. строгий деловой стиль одежды
- Г. наличие властных полномочий
219. Особенности совместной работы предпринимателей и менеджеров, как правило, заставляют предпринимателей решать три взаимосвязанные задачи (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. формирование команды менеджеров
- Б. полная передача менеджерам всех управленческих функций, включая разработку стратегии развития компании
- В. отстранение команды менеджеров от решения тактических и оперативных задач
- Г. сохранение за собой инициативы по выдвижению стратегических целей
- Д. согласование собственных интересов с интересами менеджеров
220. Синонимами слова «менеджер» не являются слова (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. управляющий
- Б. продавец-консультант
- В. бизнесмен
- Г. руководитель
- Д. предприниматель
221. Способность к эффективному общению с людьми зависит от индивидуальных свойств менеджера:
- А. однако ее отсутствие не является серьезным препятствием для работы менеджера
- Б. а ее отсутствие является достаточным поводом для немедленного отказа от карьеры в сфере управления
- В. так как является врожденным качеством
- Г. но ее можно развить путем специальных упражнений
222. Согласно модели «20 граней» коммерческое и системное мышление относятся к ..., которыми должен обладать менеджер.
- А. управленческим навыкам
- Б. индивидуальным чертам
- В. навыкам принятия решений
- Г. элементам самомотивации
- Д. межличностным навыкам
223. Согласно типовой должностной инструкции генерального директора компании на него среди прочих обязанностей возложены следующие функции (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. обеспечение соблюдения законности в деятельности компании+
- Б. организация работы и эффективного взаимодействия всех структурных подразделений компании
- В. результативное и эффективное управление одним из структурных подразделений компании
- Г. составление стратегических и текущих планов компании
- Д. разработка программ и обучающих материалов для профессиональной подготовки новых сотрудников компании
224. Согласно типовой должностной инструкции генеральный директор компании должен иметь:
- А. среднее или высшее профессиональное образование и стаж профильной работы не менее пяти лет
- Б. высшее профессиональное образование и стаж профильной работы не менее двух лет
- В. высшее профессиональное образование и стаж профильной работы не менее пяти лет
- Г. стаж профильной работы не менее пятнадцати лет, образование значения не имеет
225. Документ, который четко определяет место и назначение конкретной должности в компании, называется:
- А. должностной инструкцией
- Б. корпоративным кодексом
- В. профессиональным кодексом
- Г. служебной запиской
226. Менеджер должен четко выражать свои мысли, но при этом не менее важным навыком является умение:

- А. подчинять свою волю воле другого человека
 - Б. понимать других людей
 - В. заставлять других людей делать то, чего им не хочется делать
 - Г. оказывать на людей психологическое давление
227. Знания специфики деятельности своей организации и рынка на котором она работает являются для современного менеджера:
- А. обязательными
 - Б. излишними, отвлекающими от вопросов управления
 - В. желательными, но не обязательными
 - Г. необязательными
228. Менеджер должен иметь специальную подготовку и навыки в следующих областях (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. экономической теории
 - Б. теории автоматических систем
 - В. криминалистике
 - Г. теории и практике принятия управленческих решений
 - Д. теории управления
 - Е. информационных и телекоммуникационных технологий
229. Компетенции менеджера — это (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. сфера полномочий, область вопросов и задач, подлежащих его ведению
 - Б. комплекс знаний, навыков, установок и личностных качеств, без которых невозможна эффективная работа в конкретной должности или в конкретной компании
 - В. устремления, желания и личные планы
 - Г. специальность и квалификация, указанные в дипломе о высшем профессиональном образовании
230. Согласно модели «20 граней» инициативность и саморазвитие относятся к ..., которыми должен обладать менеджер.
- А. индивидуальным чертам
 - Б. навыкам принятия решений
 - В. элементам самомотивации
 - Г. управленческим навыкам
 - Д. межличностным навыкам
231. Требования к одежде и аксессуарам менеджеров и других сотрудников компании чаще всего описываются в документе (разделе), который называется:
- А. дресс-кодом
 - Б. прайс-листом
 - В. номенклатурой дел
 - Г. штрих-кодом
232. Элементами имиджа менеджера являются его (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. манера поведения
 - Б. речь
 - В. уровень заработной платы
 - Г. одежда
 - Д. должность
233. На имидж менеджера оказывает влияние манера его поведения по отношению к:
- А. руководителям (т.к. они могут повлиять на карьеру менеджера)
 - Б. к клиентам (поведение в отношении сотрудников компании не является существенным)
 - В. клиентам, коллегам, подчиненным и руководителям
 - Г. клиентам, коллегам и руководителям
234. Внешний облик менеджера, а также представление о его отличительных характеристиках, придающих ему своеобразие и выделяющих его из ряда других людей, называют ... менеджера.
- А. имиджем
 - Б. компетенцией
 - В. внешностью
 - Г. корпоративным кодексом
235. Согласно требованиям кодекса корпоративной этики большинства компаний менеджер перед началом совещания должен ... свой мобильный телефон.
- А. сдать сотруднику службы безопасности компании
 - Б. переключить в режим громкой связи
 - В. отключить (отключить звук) и убрать
 - Г. передать руководителю совещания
236. В большинстве современных организаций требуемый имидж менеджеров описывается в специальном документе:

- А. кодексе корпоративной этики
 - Б. стратегическом плане компании
 - В. плане развития персонала
 - Г. Трудовом Кодексе РФ
237. В компаниях особенное внимание уделяют форме одежды во время событий, связанных с принятием важных решений, потому что внешний вид сотрудников:
- А. должен прямо или косвенно указывать на то, чем занимается компания, какие продукты она производит
 - Б. играет отвлекающую роль
 - В. позволяет им чувствовать себя более значительными
 - Г. может повлиять на успех мероприятия
238. Внешний вид менеджера:
- А. должен соответствовать общепринятым нормам этикета
 - Б. должен соответствовать нормам восточного этикета и церемониала
 - В. может противоречить общепринятым нормам этикета, если этого требуют условия работы
 - Г. может либо соответствовать, либо противоречить общепринятым нормам этикета по усмотрению менеджера (или его руководителя)
239. Как правило, в современных компаниях менеджерам рекомендуется придерживаться ... стиля в одежде.
- А. классического или делового
 - Б. классического или ретро
 - В. спортивного или этнического
 - Г. неформального или романтического
240. Внешний облик менеджера ... влияние на впечатление, которое возникает у людей в ходе общения с ним.
- А. не оказывает
 - Б. не является важным фактором, среди факторов, оказывающих
 - В. оказывает существенное
241. Набор определенных правил поведения, характерных для деятельности менеджера, принято называть ... менеджера.
- А. сценами
 - Б. ролями
 - В. факторами
 - Г. сценариями
242. Следующая деятельность менеджера — проведение собраний для обмена информацией; передача информации по телефону, электронной почте и т.п. — характерна для ролевой установки «...».
- А. лидер
 - Б. распространитель
 - В. связующее звено
 - Г. предприниматель
243. «Номинальный глава», «лидер» и «связующее звено» — это роли менеджеров, относящиеся к категории:
- А. информационные ролевые установки
 - Б. межличностные ролевые установки
 - В. ролевые установки, связанные с принятием решений
244. Масштаб (сложность) ролевых установок:
- А. может меняться в зависимости от уровня менеджмента (должности руководителя)
 - Б. является случайной величиной, не зависящей от деятельности менеджера
 - В. должен всегда оставаться неизменными, независимо от должности менеджера
245. Выделять в деятельности менеджеров различные роли предложил известный канадский ученый:
- А. Генри Минцберг
 - Б. Фредерик Тейлор
 - В. Ицхак Адизес
 - Г. Джон Смит
246. Следующая деятельность менеджера — выработка стратегии и проведение анализа для решения проблем и выхода из кризисных ситуаций — характерна для ролевой установки «...».
- А. наблюдатель
 - Б. номинальный глава
 - В. ответственный за отсутствие сбоев
 - Г. представитель
247. Разные руководители в организации:
- А. могут играть одни и те же роли

- Б. должны играть различные роли
 В. могут либо играть какие-то роли, либо воздерживаться от этого
 Г. не могут играть одни и те же роли
248. За передачу информации о планах, политике и результатах работы организации за ее пределы, а также за работу в качестве эксперта по вопросам отрасли, в которой работает компания, отвечает:
 А. лидер
 Б. предприниматель
 В. связующее звено
 Г. представитель
249. Составлением планов, организацией мероприятий, связанных с составлением и выполнением бюджетов, а также планированием работы подчиненных занимается:
 А. наблюдатель
 Б. участник переговоров
 В. представитель
 Г. распределитель ресурсов
250. По мнению Г. Минцберга, роли менеджеров ... взаимодействуют друг с другом.
 А. зависят друг от друга и
 Б. не зависят друг от друга и не
 В. не зависят друг от друга, но
 Г. зависят друг от друга, но никогда не
251. Такие социально-психологические факторы как чувство принадлежности к коллективу и гордость за свою фирму преобладают над экономическими факторами в системе мотивации работников ... компаний.
 А. американских и российских
 Б. японских и американских
 В. японских
 Г. российских
 Д. американских
252. В США основой эффективного управления признается:
 А. коллективная работа менеджеров, позволяющая принимать взвешенные управленческие решения
 Б. яркая личность менеджера, способная улучшить деятельность организации благодаря своим лидерским качествам
 В. неформальная организация контроля и личные неформальные отношения с подчиненными
253. На разработку и реализацию долговременных стратегических планов развития предприятия ориентируются менеджеры:
 А. как в США, так и в Японии
 Б. в Японии, для американского менеджмента это не характерно
 В. в США, для японского менеджмента это не характерно
254. ... компании, как правило, имеют жесткие структуры управления, в которых четко выделяются определенные функции.
 А. Японские
 Б. И американские, и японские
 В. Американские
255. В настоящее время в мире признаются ведущими и рассматриваются как своеобразный эталон развития менеджмента управленческие школы:
 А. Великобритании, Германии, США и Японии
 Б. США и Китая
 В. России и Китая
 Г. Японии и Южной Кореи
 Д. США и Японии
256. Принцип индивидуализма ... системы управления.
 А. характерен как для американской, так и для японской
 Б. в основном характерен для японской
 В. в большей степени характерен для американской
 Г. не характерен ни для американской, ни и для японской
257. Российская модель менеджмента:
 А. опирается на управленческий опыт других стран, сохраняя свои национальные особенности
 Б. полностью копирует американскую модель менеджмента
 В. полностью копирует японскую модель менеджмента
 Г. не использует принципы ни японского, ни американского менеджмента, полностью полагаясь на свои национальные особенности, с учетом геополитического положения страны и менталитета граждан
258. Для карьеры американских менеджеров характерен:
 А. стремительный «вертикальный» рост

- Б. принцип перемещения по должностям одного уровня управления с последующим перемещением на следующий уровень
- В. плавный, «горизонтальный» характер
- Г. принцип продвижения по службе по старшинству и стажу работы
259. Принцип «пожизненного найма работников» считается одной из заметных особенностей ... менеджмента.
- А. американского
- Б. российского
- В. немецкого
- Г. японского
260. В наши дни методы менеджмента в разных странах становятся схожими,
- А. однако национальная специфика все же существенно влияет на работу менеджеров в каждой конкретной стране
- Б. поэтому уже не существует никаких национальных особенностей менеджмента
- В. но в каждой стране существует своя уникальная модель менеджмента, не имеющая практически ничего общего с моделями других стран
261. Графическое изображение системы взаимосвязанных, согласованных и ориентированных во времени целей организации называется «...».
- А. целеобразующей функцией
- Б. вектором развития
- В. деревом целей
- Г. кустом решений
262. Как правило, для достижения цели одного подразделения необходимо, чтобы:
- А. все остальные подразделения обеспечивали его материальными и финансовыми ресурсами
- Б. свои цели реализовали смежные подразделения+
- В. это подразделение работало независимо от смежных подразделений
263. Диаграмма Гантта показывает:
- А. какие количественные характеристики положены в основу показателей работы организации
- Б. на сколько возрастает прибыль предприятия с течением времени
- В. в течение какого периода времени должен выполняться каждый пункт плана и как этапы работы связаны между собой
264. Взаимоподдерживаемость целей организации предполагает их:
- А. согласованность между собой
- Б. обеспеченность необходимыми ресурсами
- В. качественную формулировку
- Г. количественную (числовую)
265. Периодические заявления менеджмента о намерении достичь заведомо нереализуемые цели часто вызывает (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. нервозность в коллективе
- Б. убежденность сотрудников в том, что не все цели следует пытаться воплощать в жизнь
- В. непонимание сотрудниками стратегии компании
- Г. возрастание производительности труда сотрудников
- Д. энтузиазм сотрудников
266. Пункт «...» типового плана включает в себя рекомендации, варианты действий при изменении условий, а также способы координации с другими исполнителями.
- А. Этап работ (задача)
- Б. Необходимые ресурсы
- В. Исполнители и ответственные
- Г. Дата (время)
- Д. Примечания
267. Документ, в котором отражаются промежуточные и конечные цели организации, задачи, механизмы координации и распределения ресурсов, а также варианты действий в нестандартных ситуациях, называется:
- А. прогнозом
- Б. справкой
- В. приказом
- Г. планом
268. Для наглядного указания на то, как связаны между собой этапы выполнения плана, в менеджменте часто используется:
- А. лепестковая диаграмма
- Б. диаграмма Гантта
- В. SWOT-анализ

- Г. организационная структура компании
269. Требованиям, предъявляемым к формулировкам целей организации, соответствует следующее высказывание менеджера: «...».
- А. Для повышения конкурентоспособности нашей компании необходимо в течение одного года на 50% увеличить объемы производства продукции и в полтора раза — производительность труда в отделе продаж
- Б. Нам следует в кратчайшие сроки повысить производительность труда, снизить текучесть кадров и существенно увеличить выручку от продажи продукции
- В. Наше предприятие должно в течение пяти рабочих дней осуществить технологическое перевооружение трех производственных линий, переобучить сто процентов персонала и до конца текущего месяца на 200% увеличить объемы производства продукции
270. Нижним уровнем иерархии дерева целей организации являются:
- А. подцели по уровням управления
- Б. стратегические цели
- В. тактические цели крупных подразделений
- Г. задачи исполнителям
271. Менеджеры могут контролировать работу организации, если:
- А. имеют для этого свободное время
- Б. им известны стандарты, описывающие желаемый результат
- В. им известны прогнозы деятельности организации
- Г. у них имеются предположения о нарушениях в ее работе
272. SWOT — это англоязычная аббревиатура, которая в переводе на русский язык расшифровывается, как:
- А. планирование, прогнозирование, организация, контроль
- Б. сила, слабости, возможности, угрозы
- В. стойкость, упадок, приоритеты, риски
- Г. сила, развитие, рост, сотрудничество
273. SWOT-анализ — это выявление:
- А. сильных сторон организации, а также возможностей, влияющих на ее деятельность
- Б. слабых сторон организации, а также внешних угроз, влияющих на ее деятельность
- В. сильных и слабых сторон организации, а также внешних угроз, влияющих на ее деятельность
- Г. сильных и слабых сторон организации, а также внешних угроз и возможностей, влияющих на ее деятельность
274. Процесс предугадывания развития событий до их наступления называется:
- А. анализом
- Б. планированием
- В. контролем
- Г. прогнозированием
275. Современные технологии прогнозирования основаны на использовании теорий (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. вероятности
- Б. экстраполяции и интерполяции
- В. относительности
- Г. эволюции
276. Успешность прогнозирования в менеджменте зависит от таких условий, как (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. численность сотрудников организации
- Б. наличие необходимых вычислительных средств
- В. объем и качество информации о прогнозируемом процессе
- Г. наличие современных технологий производства
- Д. точность формулировки задачи прогнозирования
277. Как правило, менеджеры ставят цели, которые обеспечивают:
- А. ухудшение основных экономических характеристик организации
- Б. спонтанное (хаотичное) развитие организации
- В. целенаправленное развитие организации
- Г. удовлетворение каждого сотрудника организации
278. Мотивация трудовой активности персонала — это:
- А. отдельная функция менеджмента, никак не связанная с функцией планирования
- Б. функция, не свойственная деятельности современных менеджеров
- В. отдельная функция менеджмента, в тоже время являющаяся одной из задач планирования
279. Планы организации можно рассматривать как «...».
- А. процедуры SWOT-анализа
- Б. сборники диаграмм Гантта
- В. перечни ее целей

- Г. сборники управленческих решений
280. Процесс определения целей организации и поиска наиболее эффективных методов и средств их достижения в условиях ограничений по ресурсам и времени представляет собой:
- А. постановку целей организации (целеполагание)
 - Б. планирование деятельности организации
 - В. SWOT-анализ организации
 - Г. прогнозирование деятельности организации
281. Ситуационные переменные, формируемые и изменяемые факторами внешней среды, называются ... функционирования организации.
- А. условиями
 - Б. причинами
 - В. задачами
 - Г. факторами
282. Совокупность факторов, которые не оказывают прямого воздействия на организацию, но могут сказаться на ее деятельности через изменение других факторов или с течением времени, называется:
- А. внешней средой прямого воздействия
 - Б. внешней средой косвенного воздействия
 - В. средой делового окружения
 - Г. микросредой
283. Число факторов внешнего окружения среды, на которые организация должна реагировать для обеспечения собственной эффективности, называется ... внешней среды.
- А. взаимосвязанностью
 - Б. вариативностью
 - В. сложностью
 - Г. подвижностью
284. Степень уверенности менеджмента в достоверности информации о внешней среде называется:
- А. взаимосвязанностью
 - Б. неопределенностью
 - В. вариативностью
 - Г. сложностью
285. Объекты и явления, влияющие извне на деятельность организации, называются:
- А. факторами внутренней среды
 - Б. стимулами трудовой активности
 - В. экономическими характеристиками
 - Г. факторами внешнего окружения
286. Уровень вариативности внешней среды указывает на:
- А. степень влияния одного фактора внешней среды на остальные
 - Б. скорость, с которой происходят изменения вокруг организации
 - В. степень изменчивости каждого фактора внешней среды
 - Г. соотношение между количеством и достоверностью информации о внешней среде
287. Степень влияния одного фактора внешней среды на другие называется:
- А. неопределенностью
 - Б. сложностью
 - В. взаимосвязанностью
 - Г. вариативностью
288. Совокупность факторов окружения организации называется ее:
- А. системой менеджмента
 - Б. внешней средой
 - В. организационной структурой
 - Г. внутренней средой
289. К деловому окружению организации относятся:
- А. мировая экономика, политические и экономические изменения в других странах
 - Б. сотрудники организации, технологии производства, организационная структура
 - В. конкуренты, поставщики, потребители, партнеры, государственные органы
 - Г. система менеджмента организации, учредители, персонал, финансовый отдел
290. Чем быстрее изменяются факторы внешней среды, тем выше ее:
- А. вариативность
 - Б. сложность
 - В. подвижность
 - Г. взаимосвязанность
291. Формируя ... планы, менеджмент компании пытается дать ответы на вопросы: «что изменилось в нашем окружении?» и «как нам следует измениться, чтобы стать лучшими?».

- А. тактические
 - Б. стратегические
 - В. оперативные
 - Г. среднесрочные
292. В ... планах определяются цели конкретных отделов и сотрудников организации с детализацией по месяцам и даже дням.
- А. оперативных
 - Б. стратегических
 - В. тактических
 - Г. производственных
293. Понятие «вижн» (от англ. vision — зрение, предвидение) означает представление менеджмента ... компании.
- А. о современном состоянии и успехах
 - Б. о будущем
 - В. об угрозах развитию
 - Г. об отношении государственных органов к
294. Стратегические планы рассчитаны на воплощение в ... перспективе.
- А. среднесрочной
 - Б. краткосрочной
 - В. долгосрочной
295. Представление собственников и менеджмента компании о ее предназначении, уникальности, социальной значимости и ценностях принято называть ... организации.
- А. миссией
 - Б. тактикой
 - В. культурой
 - Г. стратегией
296. В миссии не принято указывать, что в качестве главной цели компания рассматривает:
- А. получение прибыли
 - Б. удовлетворение своих клиентов
 - В. благосостояние своих сотрудников
 - Г. свою уникальность
297. Образно выражаясь, стратегическая цель организации представляет собой ответ вопрос«...» (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. Как мы достигли успеха?
 - Б. Какие ресурсы и методы нам понадобятся в будущем?
 - В. Где мы хотим быть?
 - Г. Кто поможет нам в будущем?
298. Система планов организации состоит из нескольких:
- А. режимов
 - Б. уровней
 - В. пакетов
 - Г. функций
299. В ... планах указываются действия крупных подразделений организации, как правило, на срок до одного года.
- А. финансовых
 - Б. тактических
 - В. стратегических
 - Г. оперативных
300. Задачей стратегического планирования является обеспечение:
- А. слаженной ежедневной работы подразделений и отдельных сотрудников
 - Б. взаимодействия организации с контролирующими государственными органами
 - В. адекватной реакции организации на изменения ее внешнего окружения
 - Г. стабильности организации и неизменности ее экономических характеристик
301. Развитию организации способствует:
- А. постоянное изменение принципов и подходов к планированию
 - Б. своевременный и обоснованный пересмотр принятых подходов к планированию
 - В. изменение подходов к планированию в зависимости от мнения и желания высшего руководства
 - Г. соблюдение ранее принятых принципов планирования в неизменном виде
302. Под эффективностью планирования понимается составление планов, реализация которых приводит к достижению поставленных целей:
- А. с максимальными затратами ресурсов и в кратчайшие сроки, а также удобна для исполнителей
 - Б. в кратчайшие сроки и с минимальными затратами ресурсов, а также удобна для исполнителей

- В. удобна для исполнителей
 Г. с минимальными затратами ресурсов и в кратчайшие сроки
303. Подразделения организации должны развиваться:
 А. независимо друг от друга
 Б. в едином направлении
 В. в соответствии с собственными планами, не связанными друг с другом
 Г. в разных направлениях для достижения эффекта разнообразия
304. Стремление топ-менеджера самостоятельно заниматься планированием всей деятельности компании ...
 принципу участия.
 А. не противоречит
 Б. в целом соответствует
 В. противоречит
 Г. соответствует
305. Планирование, основанное на принципе участия различных сотрудников, называется:
 А. регенеративным
 Б. разнонаправленным
 В. партикулярным
 Г. партисипативным
306. Для эффективного планирования степень точности и подробности любого плана должна:
 А. быть минимально возможной
 Б. быть максимально возможной
 В. соответствовать требованиям высшего руководства
 Г. соответствовать решаемой задаче
307. Принцип ... часто называют «принципом рационального сочетания централизации и децентрализации планирования».
 А. гибкости
 Б. точности
 В. единства
 Г. участия
 Д. непрерывности
308. Соблюдение принципа ... позволяет организации избегать простоев, а также позволяет рационально использовать рабочее время.
 А. единства
 Б. ритмичности
 В. участия
 Г. гибкости
309. В условиях изменения внешней среды организация должна:
 А. менять принципы работы, не меняя планов
 Б. стремиться выполнять ранее принятые планы без их изменения
 В. корректировать и уточнять свои планы
 Г. полностью заменять ранее принятые планы на новые
310. Способность выбирать наиболее рациональные, выгодные способы решения какой либо задачи называется ... работы.
 А. рентабельностью
 Б. результативностью
 В. эффективностью
 Г. изменчивостью
311. Стандартизация рабочих процессов предполагает:
 А. осуществление контроля работы исполнителей со стороны линейного руководителя
 Б. формулировку требований, предъявляемых к знаниям и навыкам исполнителей
 В. неформальные коммуникации между исполнителями
 Г. спецификацию или программирование трудовых операций
312. Организовать совместную деятельность группы людей — это значит:
 А. распределить между исполнителями задачи, ресурсы, полномочия и ответственность, а также обеспечить координацию их работы
 Б. распределить между исполнителями задачи и ответственность, предоставив им возможность самостоятельно изыскивать необходимые им ресурсы
 В. правильно распределить между исполнителями задачи, ресурсы, полномочия и ответственность
 Г. обеспечить рациональную координацию работы исполнителей
313. Спецификацию параметров изделия или нормы выработки предполагает:
 А. прямой контроль
 Б. стандартизация рабочих процессов

- В. стандартизация знаний и навыков
 Г. стандартизация выпуска
314. При взаимном согласовании контроль процессов и результатов труда осуществляется:
 А. путем выпуска должностных инструкций
 Б. руководителем
 В. путем стандартизации результатов труда
 Г. исполнителями
315. Применение ... предполагает, что ответственность за работу других людей, формулировка заданий и оценивание качества их работы возлагаются на руководителя.
 А. стандартизации рабочих процессов
 Б. стандартизации выпуска
 В. прямого контроля
 Г. стандартизации квалификации
 Д. взаимного согласования
316. Организационная деятельность, осуществляемая в масштабах всей компании и предполагающая сохранение организационных принципов в течение длительного времени, предполагает разработку:
 А. организационной системы управления документооборотом
 Б. новых технологий производства и реализации продукции
 В. системы стандартов квалификации
 Г. организационной структуры управления
317. В самом общем случае, организация — это:
 А. здание, в котором размещаются люди, оборудование и материалы, необходимые для ведения хозяйственной деятельности
 Б. группа людей, целенаправленно работающих вместе для получения значимого для всех результата
 В. группа людей, работающих независимо друг от друга, преследующих личные цели, но размещенных в одном помещении
 Г. производственное предприятие, производящее общественно полезную продукцию
318. Процесс распределения задач между исполнителями называют... целью организации:
 А. диверсификацией
 Б. децентрализацией
 В. декомпозицией
 Г. демонстрацией
319. Управление совместной работой людей является ... элементом организационной деятельности.
 А. необязательным
 Б. лишним
 В. неэффективным
 Г. обязательным
320. Описание пяти координационных механизмов предложил:
 А. И. Адизес
 Б. Ф. Тейлор
 В. Г. Минцберг
 Г. М. Вебер
321. Расположение элементов (например, уровней управления в организации) в порядке от высшего к низшему называется:
 А. сферой контроля
 Б. пирамидой
 В. координацией
 Г. иерархией
322. Совокупность всех подразделений организации и всех взаимосвязей между ними в соответствии с иерархией называется:
 А. организационной структурой
 Б. организационной культурой
 В. системой менеджмента
 Г. внутренней средой
323. Число лиц, подчиненных одному руководителю на каждом уровне управления, называют:
 А. контрольной функцией
 Б. масштабом координации
 В. сферой контроля
 Г. системой исполнения
324. В настоящее время организационные структуры большинства российских компаний имеют ... уровней иерархии.

- А. 10-15
 - Б. 1-2
 - В. 3-5
 - Г. 6-8
 - Д. 2-3
325. Система общепринятых в организации ценностей, традиций, стандартов поведения и форм отношений называется организационной
- А. культурой
 - Б. структурой
 - В. структурой управления
 - Г. мотивацией
326. Решение о выборе типа и особенностей организационной структуры принимается:
- А. руководителями среднего звена
 - Б. менеджментом низшего уровня
 - В. высшим руководством организации
 - Г. трудовым коллективом организации
327. Факторы внутреннего строения организации, основная часть которых является результатом управленческих решений менеджмента, называются ... организации.
- А. внутренними переменными
 - Б. внешними функциями
 - В. внешними переменными
 - Г. внутренними аргументами
328. Структура организации:
- А. должна оставаться неизменной независимо от изменений внешней среды и целей
 - Б. может кардинально меняться в зависимости от тактических целей и текущих задач
 - В. может изменяться в зависимости от требований стратегических целей
329. Широкая сфера контроля усложняет работу руководителя, но большое количество менеджеров на каждом уровне:
- А. существенно затрудняет их координацию
 - Б. замедляет их совместную работу
 - В. обеспечивает высокую согласованность их работы и быстроту принятия коллегиальных решений
 - Г. позволяет сделать их работу более специализированной
330. Большое время прохождения информации от высшего уровня к низшему и обратно является существенным недостатком ... ОСУ.
- А. иерархической
 - Б. многомерной
 - В. многоуровневой
 - Г. «плоской»
331. ... полномочия предусматривают право оказывать на подчиненного административное воздействие.
- А. Блокирующие
 - Б. Линейные
 - В. Функциональные
 - Г. Координационные
332. Сотрудники, выполняющие в установленных рамках функции проверки деятельности подразделений и отдельных сотрудников, наделяются ... полномочиями.
- А. линейными
 - Б. рекомендательными
 - В. блокирующими
 - Г. контрольно-отчетными
333. Передача части функций руководителя другим менеджерам или сотрудникам для достижения конкретных целей организации, называется:
- А. делегированием полномочий
 - Б. администрированием
 - В. организацией
 - Г. управленческим воздействием
334. Представительские полномочия предусматривают выполнение назначенными сотрудниками по поручению руководства таких функций, как:
- А. административные воздействия на персонал
 - Б. координация и контроль деятельности
 - В. линейное управление работниками
 - Г. разработка технологий производства

335. ... полномочия состоят в том, что их обладатели обязаны выразить свое отношение к принимаемым управленческим решениям.
- А. Координационные
 - Б. Функциональные
 - В. Согласительные
 - Г. Распорядительные
336. Параллельные полномочия, дающие право отклонять отдельные решения линейного руководства, иногда называют:
- А. контрольно-отчетными
 - Б. блокирующими
 - В. общими
 - Г. предостерегающими
337. ... полномочия подразумевают право принимать решения, связанные с постановкой целей организации, выработкой стратегии, действиями в кризисной ситуации.
- А. Общие
 - Б. Линейные
 - В. Согласительные
 - Г. Функциональные
338. Общие полномочия принадлежат ... организации.
- А. менеджменту низшего уровня
 - Б. менеджменту среднего звена
 - В. высшему руководству
 - Г. работникам
339. В основе делегирования полномочий лежит уверенность в том, что сотрудники, которым передаются полномочия менеджеров,
- А. лучше понимают ситуацию и им проще найти верное решение
 - Б. плохо справляются со своими обязанностями
 - В. проявляют интерес к административной деятельности
 - Г. отлично справляются со своими обязанностями
340. ... полномочия обеспечивают управленческое воздействие руководителя на исполнителей в виде набора конкретных функций, без права оказывать административное воздействие.
- А. Функциональные
 - Б. Общие
 - В. Линейные
 - Г. Параллельные
341. Систематическое исследование бюрократии впервые было проведено:
- А. А. Файолем
 - Б. М. Вебером
 - В. Г. Фордом
 - Г. Ф. Тейлором
342. К характеристикам бюрократических организаций относятся (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. широкое участие работников в принятии решений
 - Б. обилие правил и процедур
 - В. жесткая иерархия власти
 - Г. четкая специализация и разделение труда
 - Д. небольшое число уровней иерархии
343. Термин «органические» говорит о том, что такие организации, построенные по такому принципу:
- А. похожи по своему строению и развитию на живой организм
 - Б. неспособны к результативной и эффективной работе
 - В. представляют собой сельскохозяйственные предприятия
 - Г. представляют собой предприятия, занимающиеся выпуском органических удобрений
344. В современном мире:
- А. многие организации стремятся к снижению формализации и расширению творчества сотрудников
 - Б. все без исключения организации относятся к органическому типу
 - В. многие организации стремятся к укреплению формализации управления и ограничению самостоятельности сотрудников
 - Г. все без исключения организации относятся к бюрократическому типу
345. Установление иерархии власти, рациональных правил и процедур создает условия для:
- А. постоянной готовности организации к проведению прогрессивных изменений
 - Б. нерезультативного и неэффективного руководства большими группами людей
 - В. эффективного руководства большими группами людей
 - Г. дезорганизации работы предприятия

346. Термин «механистические» указывает на то, что организации, построенные по такому принципу:
- А. схожи по своему строению с живым организмом
 - Б. демонстрируют четкость, точность и высокую эффективность функционирования
 - В. способны функционировать без участия людей
 - Г. представляют собой заводы, занимающиеся выпуском различных механизмов
347. К характеристикам адаптивных организаций относятся (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. широкое применение правил, процедур, внутренних стандартов и нормативов
 - Б. имеет место постоянная готовность к проведению в организации прогрессивных изменений
 - В. распределение работы между сотрудниками обуславливается не их должностями, а характером решаемых проблем
 - Г. узко определенная должностная ответственность и жесткая иерархия власти
348. Неспособность быстро адаптироваться к изменениям, происходящим во внешнем окружении, характерна для ... организаций.
- А. всех типов
 - Б. адаптивных
 - В. органических
 - Г. бюрократических
349. Способность к проведению прогрессивных изменений характерна для ... организаций.
- А. бюрократических
 - Б. механистических
 - В. любых
 - Г. органических
350. В условиях динамично меняющегося мира, глобальной конкуренции и неопределенности внешней среды механистические структуры:
- А. становятся все более эффективными
 - Б. демонстрируют высокий уровень адаптивности
 - В. перестают быть эффективными
 - Г. приобретают все большую популярность во всех странах
351. Линейная ОСУ относится к структурам ... типа.
- А. органического
 - Б. адаптивного
 - В. органического или механистического
 - Г. бюрократического
352. В линейной организационной структуре выполняемые работы:
- А. однотипны, а персонал не разделяется по функциям и квалификации
 - Б. разделяются по функциям
 - В. не разделяются по функциям
 - Г. не разделяются в соответствии с иерархией
353. В линейной ОСУ ... разрешаются проблемы, требующие взаимодействия различных структурных подразделений.
- А. никогда не
 - Б. быстро
 - В. легко и быстро
 - Г. сложно и медленно
354. На приведенной организационной диаграмме к линейным руководителям не относится позиция (позиции):
- А. 1
 - Б. 2
 - В. 3
 - Г. 5
355. Линейная ОСУ характеризуется:
- А. сложностью построения
 - Б. неявной ответственностью каждого руководителя и исполнителя
 - В. четкой системой взаимосвязей «начальник — подчиненный»
 - Г. наличием вспомогательных подразделений
356. Линейная ОСУ применяется в организациях (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. среднего и большого размера
 - Б. среднего и большого размера, только на нижних уровнях иерархии+
 - В. малого бизнеса
 - Г. только большого размера
357. В линейной ОСУ есть ... менеджеры.
- А. только функциональные

- Б. только линейные
 В. линейные и функциональные
358. Линейная ОСУ, в которой создан штаб, называется:
 А. адаптивной
 Б. штабной
 В. линейно-штабной
 Г. линейно-функциональной
359. Сотрудники штаба выполняют (Выбрать несколько правильных ответов):
 А. анализ внутренней и внешней среды
 Б. линейные административные функции
 В. функции планирования и контроля
 Г. функции линейного руководства структурными подразделениями
360. В линейной ОСУ ... приводит к чрезмерной нагрузке высшего руководителя.
 А. сложность построения
 Б. отсутствие вспомогательных структур
 В. высокая степень «прозрачности» деятельности структурных единиц
 Г. явно выраженная ответственность каждого руководителя и исполнителя
361. Функциональная ОСУ характеризуется ... реакцией на изменения внешней среды.
 А. быстрой
 Б. удовлетворительной
 В. предельно быстрой
 Г. медленной
362. Чаще всего на предприятиях, имеющих функциональную ОСУ, выделяются такие функции, как:
 А. планирование, организация, мотивация, контроль и координация
 Б. администрирование, продажи и контроль
 В. планирование, контроль и координация
 Г. маркетинг, НИОКР, закупки, производство, сбыт, управление финансами и т.п.
363. Организация, имеющая функциональную ОСУ, может успешно производить ... продукции.
 А. узкий ассортимент
 Б. любой ассортимент
 В. широкий ассортимент
 Г. только один вид
364. В функциональных ОСУ менеджеры и работники в пределах своей функциональной области, как правило, обладают ... квалификацией.
 А. удовлетворительной
 Б. высокой
 В. посредственной
 Г. недопустимо низко
365. Функциональная ОСУ создается путем выделения в организации:
 А. основных функций менеджмента (планирование, организация, мотивация и т.п.)
 Б. функциональных областей (бизнес-функций)
 В. дополнительных функций менеджмента (прогнозирование, анализ и т.п.)
 Г. уровней управления в соответствии с иерархией власти
366. Как правило, менеджеры разных функциональных подразделений ... координируют совместную работу без вмешательства высшего руководства.
 А. очень хорошо
 Б. удовлетворительно
 В. идеально
 Г. плохо
367. Под функциональными зонами в функциональной ОСУ понимаются области (см. рис. ниже):
 А. Z1, Z2, Z3
 Б. G1, G2, G3
 В. S1, S2, S3
368. В функциональных ОСУ руководители структурных подразделений часто демонстрируют ... представление об общих целях организации.
 А. остаточное верное
 Б. предельно четкое
 В. недостаточно точное
 Г. полное и верное
369. Функциональная ОСУ хорошо предназначена для:
 А. производства узкой номенклатуры продукции

- Б. параллельной реализации нескольких разнообразных проектов
 - В. работы компании на разных территориальных или товарных рынках
 - Г. одновременного производства широкой номенклатуры продукции
370. Функциональную ОСУ ... адаптивной структурой.
- А. в некоторых особых случаях можно признать
 - Б. принято считать
 - В. нельзя считать
 - Г. по всем признакам следует считать
371. Директора дивизионов компании в большинстве случаев имеют право (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. формировать стратегию развития компании
 - Б. выбирать поставщиков сырья, материалов и т.п.
 - В. вносить изменения в технологию производства
 - Г. принимать решения по распределению бюджета дивизиона
 - Д. принимать решение по открытию новых дивизионов
372. Направлять прибыль одних подразделений на помощь или обеспечение роста других имеет право:
- А. директор любого дивизиона
 - Б. директор наиболее сильного дивизиона
 - В. бухгалтерия компании
 - Г. штаб-квартира компании
373. На приведенном рисунке изображена условная схема дивизиональной ОСУ ... типа.
- А. территориального
 - Б. продуктового
 - В. клиентоориентированного
374. Как правило, директорам дивизионов предоставляются:
- А. полномочия реализовывать указания штаб-квартиры, без права принятия оперативных решений
 - Б. широкие полномочия по оперативному управлению своими дивизионами
 - В. крайне ограниченные полномочия по оперативному управлению своими дивизионами
 - Г. полномочия по стратегическому управлению компанией
375. Если в книжном издательстве создаются относительно независимые бизнес-единицы, выпускающие книги отдельно для женщин, мужчин и детей, то можно считать, что издательство формирует дивизиональную ОСУ ... типа.
- А. клиентоориентированного
 - Б. территориального
 - В. продуктового
376. Стратегическое управление дивизиональной организацией осуществляется:
- А. наиболее подготовленным директором одного из дивизионов
 - Б. финансовым директором компании
 - В. директорами всех бизнес-единиц
 - Г. штаб-квартирой
377. Дивизиональная ОСУ создается в том случае, когда организация (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. разделяет свою деятельность на взаимосвязанные бизнес-функции
 - Б. выходит на новые рынки (регионы, страны)
 - В. производит один вид продукции и осуществляет продажи на одном региональном рынке
 - Г. ориентирует свою деятельность на различные группы клиентов
 - Д. начинает производить разнообразные виды продукции
378. На приведенном рисунке изображена условная схема дивизиональной ОСУ ... типа.
- А. продуктового
 - Б. клиентоориентированного
 - В. территориального
379. Дивизиональные ОСУ ... возможности для адаптации к изменяющимся условиям.
- А. имеют ограниченные
 - Б. не имеют никакой
 - В. имеют неограниченные
380. Дивизиональная ОСУ относится к структурам ... типа.
- А. органического
 - Б. адаптивного
 - В. механистического
381. Термин «адхократия» указывает на то, что структура компании:

- А. способствует применению в организации принципов демократичного управления
 - Б. представляет собой совокупность относительно автономных бизнес-единиц
 - В. никогда не меняется, сохраняя неизменными принципы построения и работы
 - Г. может быстро изменяться, адаптируясь к меняющимся условиям
382. Внедрение матричной ОСУ дает хороший эффект в организациях с ... уровнем корпоративной культуры и квалификации сотрудников.
- А. удовлетворительным
 - Б. высоким
 - В. любым
 - Г. низким
383. В адюкратических компаниях часто требуется объединять специалистов разных профессий в:
- А. дополнительные постоянно действующие подразделения
 - Б. дочерние компании
 - В. проектные команды
 - Г. отдельные дивизионы
384. К достоинства проектно-матричных ОСУ можно относиться (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. высокая эффективность оперативного управления
 - Б. трудность однозначного установления ответственности за результаты, вследствие двойного подчинения
 - В. четкая ориентация на требования рынка
 - Г. возможность оперативного снижения расходов
 - Д. необходимость постоянного контроля за соотношением ресурсов, выделяемых подразделениям и проектам
385. За качество подготовки специалистов для каждого из этапов всех проектов отвечают:
- А. координатор всех проектов
 - Б. руководители соответствующих функциональных подразделений
 - В. менеджеры штабных подразделений
 - Г. менеджеры проектов
386. Для управления каждым проектом назначается:
- А. руководитель (менеджер) проекта
 - Б. координатор проектов
 - В. руководитель компании
 - Г. руководитель одного из функциональных подразделений компании
387. Деятельность, имеющая начало и конец во времени, направленная на создание уникального продукта (услуги) при заданных ограничениях по ресурсам и срокам, а также требованиям к качеству и уровню риска, называется:
- А. производством
 - Б. программой
 - В. процедурой
 - Г. проектом
388. В проектно-матричной ОСУ каждая команда проекта подчиняется:
- А. руководителю проекта и своему функциональному руководителю
 - Б. своему функциональному руководителю и координатору проектов
 - В. только своему функциональному руководителю
 - Г. только руководителю проекта
389. После завершения проекта команда расформировывается, а ее участники:
- А. получают новые должности в своей компании
 - Б. увольняются или переводятся в другие компании
 - В. уходят в отпуск
 - Г. входят в состав вновь создаваемых команд и начинают работу над другими проектами
390. Конфликтные ситуации между руководителями подразделений и проектов возникают вследствие:
- А. неудовлетворительной подготовки членов проектных команд
 - Б. излишней демократизации управления компаниями проектно-матричного типа
 - В. их низкой квалификации и слабых деловых качеств
 - Г. двойного подчинения членов проектных команд
391. Объектом мотивации в организации является:
- А. менеджеры
 - Б. собственники компании
 - В. персонал
 - Г. оборудование и технологии
392. Внешнюю мотивацию называют:
- А. стимулированием
 - Б. контролем

- В. вознаграждением
Г. идентификацией
393. Закон результата: «Степень удовлетворения потребностей человека, полученная при достижении поставленной цели, влияет на ...».
- А. поведение его коллег, подчиненных, руководителей
Б. поведение его подчиненных
В. его поведение во всех последующих жизненных ситуациях
Г. его поведение в сходных обстоятельствах
394. В основе содержательных теорий мотивации лежит представление о том, что мотивация:
- А. возникает и изменяется в процессе каких-либо действий (труда)
Б. не является необходимым элементом управленческой деятельности
В. инициируется ожиданиями человека и изменением ситуации
Г. определяется внутренними побуждениями (потребностями) человека
395. На приведенной ниже схеме недостающим этапом является ... человека.
- А. влияние
Б. желание
В. поведение
Г. образование
396. Функция менеджмента, посредством которой обеспечивается активизация деятельности персонала и побуждение его к эффективному труду для достижения целей организации называется:
- А. планированием
Б. организацией
В. мотивацией
Г. контролем
397. Наиболее известными теориями содержательного направления являются (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. теория справедливости (равенства) Джона Стейси Адамса
Б. модель Портера—Лоулера
В. теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу
Г. теория Дэвида Мак-Клелланда
Д. двухфакторная теория Фредерика Герцберга
Е. теория ожидания Виктора Врума
398. В теории мотивации под термином «вознаграждение» понимается:
- А. все то, что человек считает ценным для себя
Б. только нематериальные формы вознаграждения
В. заработная плата сотрудника
Г. карьерный рост сотрудника
399. Ощущение человеком физиологического или психологического недостатка чего-либо называется:
- А. вознаграждением
Б. мотивацией
В. стимулом
Г. потребностью
400. Потребности человека:
- А. вызывают вознаграждение
Б. порождают внешние стимулы
В. порождают мотивы поведения
Г. непосредственно приводят к достижению цели
401. Благодаря теории иерархии потребностей менеджеры поняли, что люди имеют:
- А. неподдающийся систематизации набор потребностей
Б. одну базовую потребность
В. большой диапазон потребностей
Г. две главные потребности
402. Для удовлетворения потребностей сотрудников в уважении менеджеры должны (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. привлекать подчиненных к формулировке целей и выработке решений
Б. обеспечивать подчиненным удобство и комфорт на рабочем месте
В. создавать на рабочих местах дух единой команды
Г. высоко оценивать и поощрять сотрудников за достигнутые результаты
Д. делегировать подчиненным дополнительные права и полномочия
403. На приведенной ниже схеме иерархии потребностей отсутствует элемент «...».

- А. потребность в благосостоянии
 - Б. экономические потребности
 - В. культурно-эстетические потребности
 - Г. социальные потребности
404. Сергей со школы занимался жонглированием. Однажды он решил побить рекорд мира по максимальному количеству предметов для жонглирования и подал заявку в комитет книги рекордов Гиннеса. Ему не удалось сделать это с первого раза, но он продолжал тренироваться. Его мечта сбылась лишь после окончания университета. К этому Сергея, прежде всего, побуждали:
- А. социальные потребности
 - Б. потребности в самореализации
 - В. потребности в безопасности
 - Г. физиологические потребности
 - Д. потребности в уважении
405. Понятие «иерархия потребностей» в теорию и практику менеджмента ввел:
- А. Анри Файоль
 - Б. Абрахам Маслоу
 - В. Макс Вебер
 - Г. Фредерик Тейлор
406. Проведенные позднее исследования потребностей людей показали, что удовлетворение одной потребности:
- А. не всегда приводит к активизации потребности более высокого уровня
 - Б. в большинстве случаев приводит к активизации потребности более низкого уровня
 - В. является вполне достаточным для большинства людей
 - Г. обязательно приводит к активизации потребности более высокого уровня
407. По мнению автора теории иерархии потребностей, потребности у человека возникают:
- А. одна за другой в определенном порядке
 - Б. в случайном порядке (хаотично)
 - В. все сразу (параллельно)
 - Г. в соответствии с его планами
408. К моменту своего знакомства с туземцем Пятницей Робинзон Крузо уже вполне научился обходиться без помощи других людей. Тем не менее, он прилагал большие усилия к тому, чтобы Пятница стал его другом и научился говорить по-английски. К этому его, прежде всего, побуждали:
- А. потребности в уважении
 - Б. потребности в самореализации
 - В. потребности в безопасности
 - Г. социальные потребности
 - Д. физиологические потребности
409. Для того чтобы мотивировать человека, необходимо дать ему возможность удовлетворить ... потребности.
- А. важнейшие для него
 - Б. важные для целей организации
 - В. одну-две любые
 - Г. все без исключения его
410. Для удовлетворения потребностей сотрудников в самореализации менеджерам необходимо (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. повышать сотрудникам заработную плату в соответствии с принципом справедливости
 - Б. обеспечивать возможность обучения и развития подчиненных
 - В. развивать у подчиненных творческие способности
 - Г. давать подчиненным сложную и важную работу, требующую от них полной отдачи
 - Д. поддерживать неформальные группы, если они не наносят ущерба организации
411. Люди, испытывающие потребность в институциональной власти, стремятся:
- А. организовывать работу других людей для достижения целей организации
 - Б. реализовать себя в системе управления учебными заведениями (институтами, университетами и т.п.)
 - В. демонстрировать окружающим свою исключительность
 - Г. к демонстрации своей власти и подавлению воли других людей
412. Согласно исследованиям Мак-Клелланда, потребность во власти — это желание:
- А. влиять на окружающих
 - Б. приобрести материальную независимость
 - В. выстраивать дружеские отношения с окружающими
 - Г. ставить перед собой новые цели и достигать их более эффективно, чем ранее
413. Американский психолог Дэвид Мак-Клелланд выделил три вида потребностей человека (Выбрать несколько правильных ответов):

- А. в безопасности
 - Б. в причастности
 - В. в уважении
 - Г. в успехе
 - Д. во власти
414. Согласно исследованиям Мак-Клелланда, потребность в успехе проявляется в стремлении:
- А. быстро добиться материального благополучия путем реализации рискованного проекта
 - Б. добиваться материального благополучия каждодневным усердным трудом
 - В. ставить перед собой новые цели и достигать их более эффективно, чем ранее
 - Г. вызывать зависть окружающих
415. По мнению Мак-Клелланда, люди, стремящиеся к высоким достижениям, обычно:
- А. не склонны к рассудительности и осмотрительности
 - Б. склонны к риску
 - В. склонны к нарушению моральных принципов
 - Г. избегают риска
416. По мнению Мак-Клелланда, люди с выраженной потребностью во власти часто выбирают для себя профессию:
- А. менеджера
 - Б. учителя
 - В. исследователя
 - Г. актера
417. Мак-Клелланд предположил, что конкретные потребности:
- А. появляются у человека со временем и окончательно формируются под влиянием окружающих обстоятельств
 - Б. появляются у человека со временем и окончательно формируются благодаря его волевым усилиям
 - В. являются врожденными качествами каждого человека и не меняются в течение его жизни
 - Г. являются врожденными качествами каждого человека, но меняются в течение его жизни
418. По мнению Мак-Клелланда, человек, который стремится обладать властью для демонстрации своей личной силы:
- А. всегда пользуется популярностью в коллективе
 - Б. является отличным исполнителем
 - В. редко пользуется популярностью в коллективе
 - Г. является отличным руководителем
419. По мнению Мак-Клелланда, потребности человека:
- А. располагаются иерархично, но влияют друг на друга
 - Б. не располагаются иерархично и не влияют друг на друга
 - В. располагаются в случайном порядке и не связаны друг с другом
 - Г. не располагаются иерархично, а взаимно влияют друг на друга
420. По мнению Мак-Клелланда, люди, стремящиеся к власти ради демонстрации личной силы:
- А. желают непосредственно руководить окружающим
 - Б. становятся наиболее успешными менеджерами
 - В. главной целью считают благополучие организации
 - Г. стремятся наиболее эффективно использовать свои организаторские способности
421. На приведенной ниже схеме отсутствует элемент «...».
- А. удовлетворенность работой
 - Б. физиологические потребности
 - В. мотивация к действиям, необходимым организации
 - Г. неудовлетворенность работой
422. Наличие гигиенических факторов в полном объеме:
- А. никак не влияет на удовлетворенность человека своей работой
 - Б. не мотивирует человека к действиям, необходимым организации
 - В. повышает удовлетворенность человека своей работой и мотивирует его на повышение эффективности своей работы
 - Г. мотивирует человека к действиям, необходимым организации
423. Согласно рекомендациям Ф. Герцберга, первостепенное внимание менеджеры должны уделять:
- А. действиям, мотивирующим работников на повышении эффективности труда
 - Б. разработке мер дисциплинарного воздействия на работников, не испытывающих удовлетворения от своего труда
 - В. выяснению причин неудовлетворенности человека работой
 - Г. выяснению причин удовлетворенности человека работой
424. Ощущение человеком ответственности за порученное ему дело ... фактором.

- А. в зависимости от ситуации является либо мотивирующим, либо гигиеническим
 Б. является мотивирующим
 В. является гигиеническим
 Г. не является ни мотивирующим, ни гигиеническим
425. Согласно теории Ф. Герцбера, отсутствие или недостаток гигиенических факторов:
 А. повышает удовлетворенность человека своей работой
 Б. никак не влияет на удовлетворенность человека своей работой
 В. вызывает неудовлетворенность человека своей работой
 Г. приводит к повышению мотивации работников на повышение эффективности работы
426. К гигиеническим факторам относятся (Выбрать несколько правильных ответов):
 А. административная политика компании
 Б. зарплата
 В. повышение по службе
 Г. межличностные отношения с начальниками
 Д. признание заслуг
427. Согласно теории Ф. Герцбера, недостаток мотиваторов:
 А. мотивирует работников на повышение эффективности работы
 Б. снижает удовлетворенность людей своей работой
 В. повышает удовлетворенность людей своей работой
 Г. не снижает удовлетворенность людей своей работой
428. Ф. Герцберг выделил две группы факторов, влияющих на мотивацию человека (Выбрать несколько правильных ответов):
 А. гигиенические
 Б. мотивирующие
 В. демотивирующие
 Г. общественно-политические
 Д. физиологические
429. К мотиваторам относятся (Выбрать несколько правильных ответов):
 А. признание заслуг
 Б. условия труда
 В. возможности для роста
 Г. повышение по службе
 Д. степень контроля
430. Двухфакторная теория мотивации была разработана Ф. Герцбергом:
 А. середине 1960-х гг.
 Б. конце XIX века
 В. конце 1950-х гг.
 Г. начале XXI века
431. Фактор «Результаты — Вознаграждение» — это:
 А. воспринимаемая человеком ценность вознаграждения
 Б. уверенность человека в том, что вознаграждение за достигнутые им результаты окажется ниже ожидаемого
 В. завышенные требования, предъявляемые человеком к вознаграждению за его работу
 Г. ожидание человеком определенного вознаграждения за результаты
432. В общем случае термин «валентность» означает положительную или отрицательную ценность чего-либо для:
 А. любого человека субъекта в конкретных обстоятельствах
 Б. любого человека субъекта во всех возможных обстоятельствах
 В. конкретного субъекта во всех возможных обстоятельствах
 Г. конкретного субъекта в конкретных обстоятельствах
433. Фактор «Усилия — Результаты» — это:
 А. воспринимаемая человеком ценность вознаграждения
 Б. ожидание человеком того, что результаты обеспечат желаемое вознаграждение
 В. ожидание человеком того, что затраченные им усилия дадут желаемый результат
 Г. оценка человеком вероятности желаемого события
434. В теории В. Врума под «...» понимается оценка человеком вероятности желаемого события.
 А. ценностью
 Б. усилием
 В. ожиданием
 Г. вознаграждением
435. На приведенной ниже схеме не указан элемент, соответствующий фактору «...».

- А. усилия — вознаграждение
 - Б. результаты — вознаграждение
 - В. результаты — усилия
 - Г. усилия — результаты
436. Согласно теории ожидания, валентность:
- А. зависит от типа активной потребности человека
 - Б. является для человека постоянной величиной
 - В. зависит только от обстоятельств
 - Г. не зависит от активных потребностей человека
437. Согласно теории ожидания, высокая мотивация человека возможна лишь в том случае, когда высокие значения:
- А. имеют не менее двух любых факторов
 - Б. имеет хотя бы один (любой фактор)
 - В. имеют факторы «Результаты — Вознаграждение», «Усилия — Результаты» и «Валентность»
 - Г. имеют факторы «Усилия — Результаты» и «Валентность»
438. Согласно теории В. Врума, если человек будет ожидать, что его усилия не приведут к желаемому результату, то:
- А. это повысит валентность и мотивацию в целом
 - Б. снизится его мотивация
 - В. это снизит валентность
 - Г. он будет прикладывать еще большие усилий
439. Теория ожидания оперирует ... факторами, определяющими мотивацию человека.
- А. двумя
 - Б. пятью
 - В. десятью
 - Г. тремя
440. Если сотруднику, который стремится к карьерному росту, известно, что за повышение качества обслуживания клиентов ему только повысят зарплату, то валентность этого вознаграждения он будет считать для себя:
- А. положительной
 - Б. нейтральной
 - В. отрицательной
441. Умозаключение сотрудника, полагающего, что руководство несправедливо оценивает его усилия, ... действительности.
- А. может соответствовать, а может и не соответствовать
 - Б. всегда соответствует
 - В. никогда не соответствует действительности
442. Дж.С. Адамс выделил ... возможных реакций человека на несправедливость.
- А. пять
 - Б. восемь
 - В. четырнадцать
 - Г. шесть
443. Такие факторы, как ... человек воспринимает как свой вклад в выполнение работы (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. денежные выплаты
 - Б. образование
 - В. возраст
 - Г. возможность карьерного роста
 - Д. усердие
444. Стремление сотрудника восстановить справедливость используется в теории Дж.С. Адамса для объяснения:
- А. сущности трудовой мотивации
 - Б. причин конфликтов в организации
 - В. причин недовольства работников
 - Г. ошибочных действий менеджеров
445. В перечень возможных реакций человека на несправедливость, выделенных Дж.С. Адамсом не входит:
- А. выбор для себя другого объекта сравнения
 - Б. понижение уверенности в себе
 - В. попытка повысить эффективность своего труда
 - Г. сокращение собственных затрат энергии
 - Д. попытка увеличить вознаграждение за свой труд
446. Приведенная ниже иллюстративная схема указывает на то, что человек:

- А. полагает, что другие люди получают большее вознаграждение, потому что затрачивают для этого больше усилий
- Б. полагает, что другие люди, затрачивая меньше усилий, получают большее вознаграждение
- В. стремится перенять профессиональный опыт своих коллег для повышения своего вознаграждения
- Г. стремится увеличить свои усилия, видя, как это делают другие
447. Теорию справедливости иногда называют теорией:
- А. обид
- Б. равенства
- В. различий
- Г. верности
448. Теория справедливости была предложена Дж.С. Адамсом в ... году.
- А. 1963
- Б. 1952
- В. 1999
- Г. 1936
449. Чаще всего люди сравнивают собственное соотношение «усилие — вознаграждение» с:
- А. соотношением характерным для своей работы в прошлом
- Б. соотношением, характерным для их начальников
- В. некоторым желаемым соотношением
- Г. соотношением характерным для других людей, выполнявших такую же работу
450. Теория справедливости основывается на утверждении, что люди ... и полученным вознаграждением.
- А. объективно оценивают соотношение между приложенными усилиями
- Б. объективно оценивают соотношение между результатами своего труда
- В. субъективно оценивают соотношение между результатами своего труда
- Г. субъективно оценивают соотношение между приложенными усилиями
451. Типологическая модель трудовой мотивации В. Герчикова окончательно сформировалась в ... гг.
- А. начале 1990-х
- Б. конце 1970-х
- В. начале 1980-х
- Г. конце 2000-х
452. Согласно модели В. Герчикова «хозяева»:
- А. стремятся брать на себя полную ответственность за порученное дело
- Б. стремятся доказать, что способны выполнять работу, которая не каждому под силу
- В. ценят не деньги, а содержание работы
- Г. более всего ценят результативность общего дела и признание руководством своих заслуг
453. Согласно модели В. Герчикова, «патриоты»:
- А. не стремятся работать и делают лишь то, что приказывает начальник
- Б. стремятся доказать, что способны выполнять работу, которая не каждому под силу
- В. более всего ценят деньги
- Г. больше всего ценят признание руководством своих заслуг и результативность общего дела
454. Согласно модели В. Герчикова, для людей типа патриотического типа моральное стимулирование:
- А. является базовым видом стимулирования
- Б. оказывается нейтральным
- В. запрещено
- Г. применимо
455. Согласно модели В. Герчикова, для людей инструментального типа наказания и угрозы:
- А. являются базовым видом стимулирования
- Б. применимы только в знаковой форме
- В. применимы только в денежной форме
- Г. запрещены
456. Согласно рекомендациям В. Герчикова, менеджер по маркетингу и специалист по работе с персоналом должны обладать ... типом мотивации.
- А. инструментальным
- Б. патриотическим
- В. хозяйским
- Г. профессиональным
457. Согласно модели В. Герчикова, «инструменталисты»:
- А. готовы работать с максимальной отдачей на любой работе за высокую оплату
- Б. прежде всего, хотят быть нужными своей организации
- В. не стремятся работать и делают лишь то, что приказывает начальник
- Г. стремятся брать на себя полную ответственность за порученное дело

458. По мнению В. Герчикова, существует ... типов трудовой мотивации.
- А. восемь
 - Б. семь
 - В. шесть
 - Г. пять
459. По мнению В. Герчикова, в каждом человеке ... трудовой мотивации.
- А. может проявляться или только один «чистый», или два «смежных» типа
 - Б. проявляется строго один «чистый» тип
 - В. в определенном соотношении пересекаются строго два типа
 - Г. в определенном соотношении пересекаются несколько типов
460. Согласно рекомендациям В. Герчикова, генеральный директор компании должен обладать ... типом мотивации.
- А. патриотическим
 - Б. инструментальным
 - В. профессиональным
 - Г. хозяйским
461. В модели Портера—Лоулера на результативность и удовлетворенность работника положительно влияет вознаграждение, оцениваемое им как:
- А. справедливое
 - Б. заниженное
 - В. моральное
 - Г. высокое
462. Модель Портера—Лоулера показала, что мотивация ... в цепи причинно-следственных связей.
- А. представляет собой один из этапов
 - Б. не является простым элементом
 - В. является простым элементом
 - Г. отсутствует
463. Согласно теории Л. Портера и Э. Лоулера, сильная мотивация работника наблюдается при его высоких ожиданиях, большой степени удовлетворения полученным вознаграждением и:
- А. неудовлетворительных результатах его работы
 - Б. великолепных условиях труда
 - В. отличных результатах его работы
 - Г. удовлетворительных условиях труда
464. Согласно теории Л. Портера и Э. Лоулера, усилия, прикладываемые человеком, зависят:
- А. от ценности вознаграждения и степени уверенности, что усилия приведут к определенному вознаграждению
 - Б. от ожидания справедливости и уверенности в получении справедливого вознаграждения
 - В. только от ценности ожидаемого вознаграждения
 - Г. только от степени уверенности, что усилия приведут к определенному вознаграждению
465. В теории Л. Портера и Э. Лоулера устанавливается соотношение между:
- А. усилиями и вознаграждением
 - Б. ожиданиями и усилиями
 - В. вознаграждением и результатами
 - Г. усилиями и результатами
466. Л. Портер и Э. Лоулер разработали комплексную теорию мотивации, включающую элементы теорий:
- А. А. Маслоу и В. Врума
 - Б. Мак-Клелланда и Ф. Герцберга
 - В. иерархии потребностей и равенства
 - Г. ожиданий и справедливости
467. Модель Л. Портера и Э. Лоулера оперирует ... факторами.
- А. семью
 - Б. двумя
 - В. тремя
 - Г. пятью
468. Руководители, находящиеся под влиянием ранних теорий мотивации, полагают, что:
- А. удовлетворенность работников зависит от результативности их труда
 - Б. более довольные работники трудятся лучше
 - В. чем лучше трудятся работники, тем они более довольны
 - Г. работники, достигающие лучших результатов, оказываются более довольными
469. Один из наиболее важных выводов теории Портера—Лоулера состоит в том, что:
- А. удовлетворение ведет к результативному труду
 - Б. результативный труд ведет к удовлетворению

- В. вознаграждение ведет к удовлетворению
 Г. ожидание ведет к результативному труду
470. Основной вывод теории Портера—Лоулера: высокая результативность труда является:
 А. следствием удовлетворенности
 Б. причиной справедливого вознаграждения
 В. следствием справедливого вознаграждения
 Г. причиной удовлетворенности
471. Менеджер должен начинать корректировочные мероприятия по результатам контроля при наличии:
 А. существенных отклонений от нормы
 Б. любого, даже незначительного отклонения от нормы
 В. согласия работников, допустивших отклонения от нормы
 Г. распоряжения высшего руководства
472. Объективный контроль возможен только при наличии:
 А. полной свободы действий для работников
 Б. жесткой, предельно формализованной системы наказания за нарушения дисциплины
 В. установленных норм, стандартов и требований, предъявляемых к результатам работы
 Г. специально подготовленных менеджеров, осуществляющих непрерывное наблюдение за работниками
473. Под масштабом допустимых отклонений понимается:
 А. наличие реалистичных допусков на параметры цели
 Б. система стандартов, норм и планов, утвержденных руководителем до начала выполнения работ
 В. субъективное мнение менеджера о компетенциях работников
 Г. число сотрудников организации, которым дано право допускать отклонения от норм
474. Если цели определены четко и однозначно, то впоследствии появляется возможность установить:
 А. в какой степени они достигнуты
 Б. кто виновен в том, что они не достигнуты
 В. кто из менеджеров составлял данный план работ
 Г. какое вознаграждение следует назначить исполнителям
475. Контроль — это ... оценка и учет результатов деятельности организации.
 А. случайная
 Б. количественная и качественная
 В. моральная и материальная
 Г. субъективная
476. Рациональный объективный контроль позволяет ... неопределенность производственных, экономических и управленческих процессов в организации.
 А. уменьшить
 Б. полностью устранить
 В. стабилизировать
 Г. повысить
477. В тех случаях, когда цель не может быть достигнута из-за ошибочно завышенных требований, руководители прибегают к:
 А. снижению заработной платы ответственных менеджеров
 Б. непопулярным способам стимулирования работников, вплоть до угроз и наказаний
 В. увольнению виновных сотрудников
 Г. пересмотру первоначальных стандартов
478. На приведенной блок-схеме алгоритма контроля знаком «?» обозначен вопрос: «...».
 А. Доказана ли вина исполнителя?
 Б. Осуществлялось ли наблюдение за работниками?
 В. Нужно ли продолжать выполнять план?
 Г. Существенны ли отклонения?
479. На приведенной схеме процесса контроля буквой N обозначена переменная «...».
 А. запланированный результат
 Б. управленческое воздействие
 В. фактический результат
 Г. внутренние и внешние факторы, влияющие на результаты работы
480. На приведенной схеме процесса контроля буквой U обозначена переменная «...».
 А. управленческое воздействие
 Б. оцененный (измеренный) результат
 В. ошибки оценивания (измерения)
 Г.

481. Собственниками, менеджментом и назначенными сотрудниками организации осуществляется ... контроль.
- А. внутренний
 - Б. наглядный
 - В. тотальный
 - Г. предварительный
482. Контроль одного вида деятельности компании называется:
- А. предварительным
 - Б. функциональным
 - В. наглядным
 - Г. внутренним
483. Возможность свободного ознакомления с промежуточными и итоговыми результатами, отличает ... контроль.
- А. открытый
 - Б. наглядный
 - В. скрытый
 - Г. внешний
484. ... контроль базируется на измерении фактических результатов очередного этапа работ.
- А. Итоговый
 - Б. Функциональный
 - В. Заключительный
 - Г. Текущий
485. Комплекс мероприятий по оцениванию и учету деятельности компании, закрепленный соответствующими положениями, приказами и распоряжениями, представляет собой систему ... контроля.
- А. внешнего
 - Б. выборочного
 - В. скрытого
 - Г. открытого
486. ... называют контроль, позволяющий сделать вывод о качестве продуктов, услуг и работ на основе оценивания части партии изделий, отдельных видов работ или сотрудников.
- А. Внешним
 - Б. Внутренним
 - В. Выборочным
 - Г. Функциональным
487. До фактического начала выполнения работ осуществляется ... контроль.
- А. скрытый
 - Б. предварительный
 - В. заключительный
 - Г. текущий
488. Контроль деятельности всей организации в целом называется:
- А. выборочным
 - Б. внешним
 - В. наглядным
 - Г. тотальным
489. Контроль деятельности компании, осуществляемый государственными органами, общественностью, а также кредитными или страховыми контрагентами, называют:
- А. открытым
 - Б. тотальным
 - В. скрытым
 - Г. внешним
490. Широко распространенная методика «Тайный покупатель» является элементом ... контроля.
- А. наглядного
 - Б. скрытого
 - В. предварительного
 - Г. функционального
491. «Ориентированное на контроль» поведение сотрудников возникает в результате ... контроля.
- А. необоснованно строгого и излишне частого
 - Б. ориентированного на результаты
 - В. слабого и недопустимо редкого по периодичности
 - Г. объективного и своевременного
492. Конечной, определяющей целью любого вида контроля является:
- А. обнаружение ошибок в работе организации

- Б. полноценная реализация менеджерами своих властных полномочий по отношению к сотрудникам организации
- В. выявление сотрудников, виновных в допущенных отклонениях работы компании от нормы
- Г. эффективное и своевременное достижение требуемых результатов работы организации
493. Принцип гибкости: «Система контроля должна ...».
- А. соответствовать конкретному виду деятельности
- Б. быть адаптивной к внешним изменениям
- В. быть не слишком сложной
- Г. поддерживать главные приоритеты компании
494. Сложность механизмов контроля должна:
- А. быть максимальной
- Б. быть минимальной
- В. выбираться исходя из предпочтений менеджеров и (или) собственников компании
- Г. соответствовать сложности контролируемых процессов
495. По мнению практиков, контроль — процедура, в которой право на ошибку предоставлено:
- А. как менеджерам, так и сотрудникам
- Б. только руководителям
- В. только сотрудникам
- Г. лишь собственнику компании
496. Формируя систему эффективного контроля, менеджмент должен устанавливать ... стандарты и нормы.
- А. разнообразные и необязательно реалистичные
- Б. адекватные и понятные сотрудникам
- В. удобные и выгодные работникам
- Г. как можно более жесткие
497. Приведенная ниже диаграмма показывает, что:
- А. неправильный выбор периодичности контроля может привести к ошибочным выводам о характере контролируемого процесса+
- Б. сложный реальный процесс может «сглаживаться» благодаря грамотным действиям менеджеров
- В. выбор не более трех «контрольных точек» в большинстве случаев оказывается достаточным для формирования адекватных выводов о характере контролируемого процесса
- Г. представление менеджмента о процессе не должно строго соответствовать реальному контролируемому процессу, иначе усложняется процесс управления
498. Эффективность системы контроля должна:
- А. быть минимальной
- Б. удовлетворять работников компании
- В. выбираться исходя из личных предпочтений менеджеров
- Г. превышать затраты на его обеспечение
499. По мнению исследователей, большинство сотрудников полагает, что если их работа не контролируется, то руководство:
- А. обеспечивает в компании порядок и без контрольных процедур
- Б. расценивает их деятельность как неважную
- В. полностью доверяет им
- Г. осуществляет за ними тайный надзор
500. Требование: «Выводы, сделанные по результатам контроля не должны зависеть от предвзятого мнения каких-либо лиц», соответствует принципу ... контроля.
- А. гибкости
- Б. экономичности
- В. объективности
- Г. своевременности
501. Принять управленческое (организационное) решение — это значит ответить на вопрос: как поступить в данной ситуации, чтобы результат оказался наиболее выгодным для:
- А. организации, а необходимые затраты времени, сил и ресурсов были минимальными
- Б. организации при любых затратах сил, ресурсов и времени
- В. менеджера, принимающего решение, а его финансовые затраты были минимальными
502. В широком смысле под принятием управленческого решения подразумеваются:
- А. все действия менеджера в рамках конкретной задачи (проблемы), предшествующие этапу реализации решения
- Б. подготовительные мероприятия, осуществляемые с привлечением экспертов и других сотрудников
- В. действия менеджера, которые он осуществляет самостоятельно
503. Выбор, который приходится делать менеджеру в процессе реализации основных функций управления в интересах обеспечения результативности и эффективности его организации, можно назвать:

- А. управленческим (или организационным) решением
 - Б. управленческим (или организационным) решением только тогда, когда этот выбор осуществляется в отношении финансовых или материальных ресурсов организации
 - В. личным (бытовым) решением этого менеджера
504. Термин «принятие решения» часто употребляется в узком смысле, означающем:
- А. заслушивание мнений экспертов, принимающих участие в разработке управленческого решения
 - Б. предварительное согласие руководителя с вариантом решения, предложенным группой разработки решения
 - В. окончательный выбор — волевой акт принятия решения руководителем
505. Процесс разработки управленческого решения:
- А. в зависимости от решаемой задачи может занимать длительное время; в него могут вовлекаться различные специалисты, эксперты и руководители различных подразделений организации
 - Б. во всех случаях весьма длителен; в итоге за принятое решение могут отвечать несколько менеджеров
 - В. всегда скоротечен; он реализуется только одним менеджером, ответственным за принятие решения
506. Менеджер должен всегда:
- А. принимать взвешенные и обоснованные решения, а также добиваться их своевременной и качественной реализации
 - Б. принимать взвешенные и обоснованные решения; их реализация не входит в сферу ответственности менеджера
 - В. принимать быстрые решения, мгновенно реагирующие на складывающиеся ситуации, даже если такая поспешность может нанести вред организации
 - Г. добиваться своевременной и качественной реализации принятых управленческих решений; их разработка и принятие не входит в сферу ответственности менеджера
507. Опыт, знания, мнение и личностные установки менеджера, ответственного за принятие решения:
- А. в значительной мере определяют то, каким будет окончательный вариант принимаемого решения
 - Б. никак не влияют на принимаемое им решение
 - В. не должны влиять на принимаемое им решение, т.к. менеджер должен учитывать только мнение вышестоящего руководства
508. Документально принятое управленческое решение может принимать формы (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. сведений о проценте брака продукции
 - Б. плана работы отдела
 - В. приказа или распоряжения
 - Г. отчета о результатах продаж продукции предприятия
 - Д. инструкции сотруднику
509. В общем случае (в том числе в бытовой практике) под решением понимается:
- А. сложный аналитический алгоритм, позволяющий с математической точностью оценить потенциальную эффективность каждого из вариантов действий
 - Б. выбор одного варианта действий из ряда возможных
 - В. любая деятельность человека
510. В менеджменте и теории принятия решений аббревиатура ЛПП расшифровывается как:
- А. лицо, прогнозирующее результат
 - Б. логистика, производство, распространение
 - В. логичная подготовка к работе
 - Г. лицо, принимающее решение
511. Управленческое решение, которое приводит к внедрению в производственный процесс компании новой технологии:
- А. обязательно является инновационным
 - Б. не обязательно является инновационным
 - В. не является инновационным
512. Многовариантным называют решение, требующее от менеджера сделать выбор из ... вариантов действий.
- А. пяти (не более и не менее)
 - Б. двух противоположных
 - В. некоторого числа
513. Выбор — начинать или не начинать производство новой, не известной рынку продукции, — может служить примером ... управленческого решения.
- А. стандартного
 - Б. инновационного
 - В. запрограммированного
 - Г. бинарного

514. Принимая ... решение, менеджер останавливает свой выбор на известном, хорошо зарекомендовавшем себя в прошлом, варианте действий, понимая, что в данных условиях он может быть самым лучшим.
- А. инновационное
 - Б. стандартное
 - В. многовариантное
 - Г. бинарное
515. Принимая решение о заключении договора на поставки сырья, менеджер может выбирать между несколькими потенциальными поставщиками. Такое решение является:
- А. многовариантным
 - Б. стандартным
 - В. бинарным
 - Г. инновационным
516. Управленческие решения, заранее заготовленные для будущих действий в ситуациях, повторяющихся с определенной периодичностью, называются:
- А. коллективными
 - Б. запрограммированными
 - В. незапрограммированными
 - Г. бинарными
517. Управленческое решение, предполагающее однозначный выбор варианта действий в хорошо известных менеджеру, повторяющихся условиях, называется:
- А. стандартным
 - Б. бинарным
 - В. многовариантным
 - Г. инновационным
518. Бинарным называют управленческое решение, предполагающее выбор одного из ... вариантов.
- А. множества
 - Б. двух взаимоисключающих
 - В. любых двух
 - Г. трех
519. Инновационным называют управленческое решение, принимаемое в:
- А. новых и неопределенных условиях, когда почти невозможно сделать предположение о рациональности того или иного варианта действий
 - Б. хорошо известных условиях с легко прогнозируемым результатом
 - В. сфере новых технологий и телекоммуникационной техники
520. Точное предписание, определяющее процесс преобразования информации или действий, называется:
- А. алгоритмом
 - Б. вариантом
 - В. ситуацией
 - Г. решением
521. Управленческое решение, предполагающее при разработке осуществление глубокого анализа ситуации и формирование основанных на нем выводов, называется:
- А. интуитивным
 - Б. основанным на суждениях
 - В. рациональным
 - Г. эмпирическим
522. Менеджерам приходится принимать интуитивные решения в тех случаях, когда выбор должен быть сделан:
- А. из большого количества вариантов или когда очевидных вариантов нет вообще
 - Б. на основе прошлого опыта работы организации
 - В. в материально-технической или финансовой сферах
 - Г. из двух противоположных вариантов
523. Суждение, как основа управленческого решения может оказаться полезным, когда организационные ситуации:
- А. имеют тенденцию к повторению и периодичности
 - Б. являются абсолютно новыми
 - В. имеют кризисный характер
 - Г. характеризуются высоким уровнем неопределенности и непредсказуемости
524. Чрезмерное частое использование ... управленческих решений может привести к застою в организации, лишить ее развития.
- А. инновационных
 - Б. интуитивных
 - В. рациональных

- Г. эмпирических
525. Третьим по порядку этапом процедуры разработки рационального решения является:
- А. выявление вариантов решения
 - Б. сопоставление вариантов
 - В. формулировка ограничений и критериев
 - Г. диагностика проблемы
 - Д. окончательный выбор
526. По способу разработки, управленческие решения бывают (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. рациональными
 - Б. интуитивными
 - В. стратегическими
 - Г. эмпирическими
 - Д. бинарными
527. Выбор, который делается только на основе неосознанного ощущения его правильности, называют ... решением.
- А. эмпирическим
 - Б. рациональным
 - В. интуитивным
 - Г. основанным на суждениях
528. Управленческие решения, аналогичные решениям, которые принесли успех в сходных ситуациях в прошлом, называются:
- А. эмпирическими или основанными на суждениях
 - Б. основанными на суждениях или интуитивными
 - В. интуитивными или спонтанными
 - Г. эмпирическими или рациональными
529. Решения, формируемые на основе суждений, обладают двумя достоинствами (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. независимостью от прошлого опыта
 - Б. содействием развитию компетенций менеджера
 - В. дешевизной
 - Г. математической точностью
 - Д. оперативностью
530. В менеджменте управленческие решения:
- А. могут быть как строго формализованными, так и спонтанными
 - Б. практически всегда спонтанны
 - В. всегда строго формализованы, спонтанные решения не допускаются
531. Для выработки эффективного управленческого решения руководителю на этапе ... необходимо определиться, с чем он будет сравниваться результат и к чему должно привести принятое им решение.
- А. выбора критериев эффективности управленческого решения
 - Б. окончательного принятия решения
 - В. сравнения вариантов решения
 - Г. диагностики проблемы (задачи, ситуации)
532. Обязательным условием точной реализации управленческого решения является:
- А. осуществление своевременного контроля всех этапов его реализации
 - Б. подключение к этому процессу всех сотрудников организации, в том числе и занимающихся реализацией других решений
 - В. проведение повторной диагностики ситуации
 - Г. временное прекращение реализации ранее принятых решений
533. Такие мероприятия, как правильное доведение информации до исполнителей и адаптация условий работы организации, часто осуществляются на этапе:
- А. сравнения вариантов решения
 - Б. реализации принятого решения
 - В. диагностики проблемы
 - Г. выбора критерия эффективности решения
534. Серьезной проблемой на этапе сопоставления вариантов решения часто является необходимость:
- А. проведения дополнительных контрольных мероприятий в организации
 - Б. сравнения несопоставимых показателей
 - В. согласования действий менеджера с высшим руководством
 - Г. отложить принятие решения на неопределенный срок
535. Осознание руководителем сферы своих возможностей: круга полномочий и наличия у организации необходимых ресурсов происходит на этапе:
- А. выбора критериев эффективности управленческого решения

- Б. диагностики проблемы (задачи, ситуации)
 В. формулировки ограничений, накладываемых на решение
 Г. сравнения вариантов решения
536. Как правило, при разработке рационального управленческого решения, чем больше вариантов действий сможет рассмотреть менеджер, тем:
- А. ниже вероятность принятия эффективного решения
 Б. больше финансовых и материальных ресурсов будет затрачено на реализацию принятого решения
 В. меньше времени он сможет затратить на разработку решения
 Г. выше вероятность принятия эффективного решения
537. Способ диагностики проблемы, называемый «Появилась потенциальная возможность», состоит в том, что:
- А. менеджменту требуется решить, принять или отклонить новую возможность развития организации
 Б. менеджменту не приходится принимать какие-либо решения, т.к. в сложившейся ситуации наиболее рациональным будет продолжение реализации ранее принятых решений
 В. менеджмент обнаруживает отклонения результатов работы организации от плановых значений
538. При решении многокритериальных задач, как правило, требуется улучшить:
- А. работу организации в целом, без выделения каких-либо конкретных показателей эффективности ее работы
 Б. один, самый главный показатель работы организации
 В. несколько взаимосвязанных показателей работы организации
 Г. условия труда лица, принимающего решение
539. В процессе реализации принятого решения менеджеры ... прибегать к его корректировке.
- А. при необходимости могут
 Б. не должны
 В. во всех без исключения случаях должны
 Г. по своему желанию могут
540. Способ диагностики проблемы, заключающийся в выявлении отклонения какого-либо показателя работы организации от заданного значения, называется «...».
- А. Появилась потенциальная возможность
 Б. Получены новые результаты
 В. Появились новые ограничения
 Г. Не достигнуты ранее поставленные цели
541. Отличительной особенностью алгоритма принятия решения, построенного на основе ... подхода, является оценка допустимости последствий каждого из вариантов решения.
- А. ситуационного
 Б. традиционного
 В. системного
 Г. стабилизационного
 Д. социально-этического
542. Основное отличие ... подхода к принятию решений от других подходов состоит в том, что критерием эффективности решения считается максимум эффективности работы организации в целом.
- А. ситуационного
 Б. социально-этического
 В. системного
 Г. традиционного
 Д. стабилизационного
543. Концепция стабилизационного подхода состоит в:
- А. удержании основных характеристик деятельности организации в установленных диапазонах или обеспечении заданного прироста «от достигнутого»
 Б. обеспечении целенаправленного управления процессами преобразования входных ресурсов в выходные и достижении максимального синергетического эффекта
 В. заметном улучшении основных характеристик деятельности организации и обеспечении прироста в соответствии со стратегией развития
544. Ситуационное управление заставляет руководителя подходить к проблеме принятия решений с позиции:
- А. анализа сложившейся ситуации и определения наиболее вероятных последствий от применения в этой ситуации известных способов управления
 Б. выбора того решения, которое оказалось эффективным в аналогичной ситуации, сложившейся в прошлом
 В. удержания основных характеристик деятельности организации в установленных диапазонах или обеспечении заданного прироста
545. Применяя традиционный подход к принятию решений, менеджер:
- А. не осуществляет идентификацию ситуации, а лишь вспоминает похожую проблему

- Б. осуществляет идентификацию ситуации и выбирает оптимальное для данной ситуации решение
 В. не осуществляет идентификацию ситуации, а выбирает решение, которое в наименьшей степени наносит ущерб морально-психологическому климату в организации
546. Социально-этический подход тесно связан с такими понятиями, как:
 А. синергетический эффект, взаимосвязь элементов в системе, входные и выходные ресурсы
 Б. этика бизнеса, защита прав потребителя, безопасность условий труда, морально-психологический климат в коллективе
 В. устойчивость бизнес-процессов, гибкость фирмы по отношению к внешней среде, природное управление
547. Идея ... решений противоположна идеи формирования предпринимательских решений.
 А. ситуационных
 Б. стабилизационных
 В. традиционных
 Г. социально-этических
 Д. системных
548. В основе ... подхода к принятию решений лежит сравнение проблемы со сходными проблемами, имевшими место ранее либо в организации или в похожих организациях.
 А. ситуационного
 Б. социально-этического
 В. системного
 Г. стабилизационного
 Д. традиционного
549. В основе ... подхода к принятию решений лежит внимание менеджмента к вопросам взаимовлияния и взаимной обусловленности частей и подразделений организации.
 А. стабилизационного
 Б. ситуационного
 В. социально-этического
 Г. традиционного
 Д. системного
550. С точки зрения системного подхода к принятию решений эффективность управления определяется величиной:
 А. синергетического эффекта
 Б. социально-психологической устойчивости
 В. объемов продаж
 Г. прибыли
551. Специалиста, приглашаемого в организацию для выдачи квалифицированного заключения или суждения по сложным вопросам, называют:
 А. экспертом
 Б. экстравертом
 В. экстерном
 Г. экспатом
552. Вопросы типа «Сколько времени потребуется для начала производства нового продукта?», «Каких финансовых затрат потребует новое производство?»:
 А. не позволяют экспертам давать квалифицированные ответы ввиду их излишней прямоты и сложности
 Б. не могут задаваться экспертам, поскольку ответы на них должны искать сами менеджеры
 В. допускают ответы только в качественной форме
 Г. позволяют экспертам давать ответы в количественной форме
553. Метод экспертных оценок предназначен для принятия решений в условиях ... задач.
 А. плохо формализуемых или не поддающихся количественному описанию
 Б. тривиальных, часто повторяющихся, знакомых менеджеру
 В. легко формализуемых и допускающих точное количественное описание
554. Группу экспертов называют «...», если обработка результатов их работы не может сводиться к вычислению среднего значения, а мнение одного эксперта может оказаться единственно верным.
 А. хорошим измерителем
 Б. плохим измерителем
 В. грубым инструментом
 Г. плохим исполнителем
555. Методы разработки управленческих решений, предполагающие участие группы людей, называются ... методами.
 А. групповыми
 Б. всеобщими
 В. коллективными
 Г. индивидуальными

556. Чаще всего менеджеры обращаются к помощи экспертов по таким вопросам, как (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. оперативное управление подразделением
 - Б. принятие решения об увольнении сотрудника
 - В. определение целей развития бизнеса
 - Г. определение времени наступления важных для организации событий
 - Д. оценка приоритетности стратегических решений
557. Группу экспертов называют «...», если есть основания полагать, что каждый эксперт компетентен в данной области, и мнение большинства приведет к рациональному решению задачи.
- А. хорошим измерителем
 - Б. плохим исполнителем
 - В. точным инструментом
 - Г. хорошим исполнителем
558. Самым простым и распространенным способом опроса экспертов является:
- А. интернет-конференция
 - Б. интервью
 - В. устный опрос
 - Г. анкетирование
559. К вопросам, требующим развернутого ответа экспертов, можно отнести следующие формулировки: «...». (Выбрать несколько правильных ответов)
- А. Опишите недостатки нового продукта
 - Б. В каком году компания выйдет на самоокупаемость?
 - В. С какими проблемами может столкнуться компания после выхода на новый рынок?
 - Г. В каком городе следует открыть представительство фирмы в этом году?
 - Д. Сколько сотрудников необходимо нанять для открытия филиала компании?
560. Если менеджер не может принять решение самостоятельно, он:
- А. должен немедленно отказаться от принятия этого решения
 - Б. может обратиться за помощью к сотрудникам компании или специально подобранным экспертам
 - В. не должен придавать это огласке, поскольку эта информация может ухудшить его имидж в глазах подчиненных и коллег
561. Продолжительность одного сеанса коллективной генерации идей составляет:
- А. не более 20-30 минут
 - Б. от трех до пяти часов
 - В. не менее 60 минут
 - Г. не более двух-трех минут
562. Основным отличием метода мозгового штурма от других процедур поиска решения является выработка:
- А. двух идей в противоположных направлениях
 - Б. как можно большего количества идей в одном заранее выбранном направлении
 - В. как можно большего количества идей в различных направлениях
 - Г. не более трех рациональных идей в одном заранее выбранном направлении
563. При использовании ... у экспертов отсутствует возможность обсуждать результаты на уровне межличностного общения, что снижает влияние личностей на процесс выбора.
- А. «мозгового штурма»
 - Б. «мозговой атаки»
 - В. метода коллективной генерации идей
 - Г. метода Дельфи
564. Выработка решения путем свободной генерации идей участниками процедуры называется:
- А. «исследовательским штормом»
 - Б. стратегической атакой
 - В. мысленным экспериментом
 - Г. «мозговым штормом»
565. В проведении нескольких этапов письменного анонимного анкетирования экспертов с последовательной обработкой результатов состоит сущность метода:
- А. экспертных оценок
 - Б. Дельфи
 - В. последовательной обработки
 - Г. «мозгового штурма»
566. Анкеты второго и последующих этапов Дельфи-процедуры содержат:
- А. обработанные результаты предыдущих анкет, а также выводы и комментарии экспертов
 - Б. вопросы, призванные выявить компетенции и опыт экспертов
 - В. вопросы предыдущих анкет, а также рекомендации топ-менеджмента компании

567. Основной отличительной особенностью ... является наличие обратной связи по предыдущим результатам, что позволяет экспертам корректировать свое первоначальное мнение.
- А. метода Дельфи
 - Б. мозговой атаки
 - В. «мозгового штурма»
 - Г. метода коллективной генерации идей
568. Основным правилом проведения «мозгового штурма» является:
- А. организация конструктивной критики высказываемых предложений
 - Б. проведение дискуссии по каждому высказанному предложению
 - В. запрет на высказывание абсурдных предложений
 - Г. запрет на любую критику высказываемых предложений
569. Промежутки между этапами анкетирования по методу Дельфи:
- А. не должны быть менее одного месяца
 - Б. могут быть от нескольких месяцев до одного-двух лет
 - В. могут быть от нескольких часов до нескольких месяцев
 - Г. не должны превышать двадцати четырех часов
570. При проведении мозгового штурма должна быть создана обстановка, максимально благоприятствующая:
- А. рациональному, предельно формализованному поиску окончательного решения проблемы
 - Б. свободному творческому поиску вариантов решения проблемы
 - В. свободному творческому самовыражению участников процедуры
 - Г. дискуссии и конструктивной критики высказываемых предложений
571. Поведение синекторов на втором этапе процедуры синектики должно характеризоваться:
- А. желанием каждого синектора аргументировано доказать остальным участникам справедливость и рациональность своих предложений
 - Б. стремлением к выдвижению четких и обоснованных выводов
 - В. максимальной отвлеченностью от решаемой проблемы
 - Г. сдержанностью суждений и отказом от окончательных выводов
572. Главное отличие синектики от мозгового штурма состоит в том, что участники выдвигают:
- А. прогнозы изменения количественных характеристик развития организации
 - Б. варианты управленческих решений
 - В. законченные идеи и варианты стратегических планов
 - Г. ассоциации и аналогии, выступающие в роли элементов будущей идеи
573. Успешность поиска решения по методу синектики зависит, прежде всего, от степени ... членов группы синекторов.
- А. профессиональной компетентности
 - Б. требуемого психологического состояния
 - В. знакомства
 - Г. материальной мотивации
574. Синекторы высказывают свои мысли в форме:
- А. образов, метафор, сравнений и описания ощущений
 - Б. подробного описания проблемы и вариантов решений
 - В. отчетов, планов и докладов
 - Г. количественных данных, диаграмм, формул
575. Символическая аналогия заключается в:
- А. сравнении исследуемых фактов с похожими фактами из других областей науки и практики
 - Б. подробном количественном и качественном описании исследуемых фактов, процессов и явлений
 - В. замене исследуемых объектов и явлений эталонными
 - Г. обнаружении парадоксов и противоречий в привычных и понятных фактах
576. ... аналогия позволяет синектору представить себя предметом или явлением, о котором идет речь в задаче.
- А. Субъективная
 - Б. Символическая
 - В. Образная
 - Г. Фантастическая
 - Д. Прямая
577. ... аналогия — это символическое описание желаемого будущего или нереальных ситуаций, в которых отсутствуют объективные законы и явления, препятствующие принятию желаемого решения в реальном мире.
- А. Фантастическая
 - Б. Прямая
 - В. Образная

- Г. Личная
Д. Символическая
578. ... аналогия — это мысленная замена изучаемого явления или объекта некоторым образом, удобным для последующего сравнения с другим образом, принятым за эталон или стандарт.
- А. Фантастическая
Б. Личная
В. Символическая
Г. Прямая
Д. Образная
579. В синектике сравнение исследуемых фактов с похожими фактами из других областей науки или практики называют ... аналогией.
- А. личной
Б. фантастической
В. символической
Г. прямой
580. Метод коллективной творческой деятельности, основанный на целенаправленном использовании интуитивно-образного и метафорического мышления участников, называется:
- А. Дельфи-процедурой
Б. экспертизой
В. «мозговым штурмом»
Г. синектикой
581. Основная цель коммуникационного процесса — ... организации.
- А. осуществление контроля за деятельностью сотрудников
Б. обеспечение понимания информации, являющейся предметом обмена в
В. техническое обеспечение производственных процессов в
582. Этап коммуникаций, на котором отправитель и получатель меняются коммуникативными ролями, называется:
- А. обратной зависимостью
Б. отрицательной связью
В. декодированием
Г. обратной связью
583. Устные мнения сотрудников об организации, выражение удовлетворения или недовольства, слухи и т.п. относятся к информации ... характера.
- А. финансового
Б. социально-психологического
В. технического
Г. управленческого
584. По данным исследований, у топ-менеджеров процент рабочего времени, занятый общением, доходит до:
- А. 70%
Б. 90%
В. 100%
Г. 80%
585. Согласно проведенным опросам ... японских менеджеров считают отсутствие эффективных внутриорганизационных коммуникаций главным препятствием на пути достижения высокой эффективности работы своих компаний.
- А. 63%
Б. 73%
В. 85%
586. Преобразование информации в форму, удобную для передачи и восприятия получателем, называется:
- А. передачей
Б. декодированием
В. приемом
Г. кодированием
587. По данным исследований, менеджеры проводят в общении с другими людьми от ... процентов рабочего времени.
- А. 30 до 60
Б. 60 до 85
В. 50 до 80
Г. 10 до 25
588. В организационных коммуникациях помимо информационного фактора важную роль играет ... фактор.
- А. тактический

- Б. экономический
 - В. личностный
 - Г. технический
589. При одинаковом информационном содержании коммуникации:
- А. могут осуществляться по-разному и приводить к разным результатам в зависимости от знаний, образования, характера, опыта и других людей
 - Б. всегда осуществляются одинаково и приводят к одинаковым результатам независимо от особенностей участников коммуникационного процесса и его условий
 - В. всегда осуществляются по-разному, поэтому предсказать результаты осуществления коммуникационного процесса не представляется возможным
590. Коммуникации в менеджменте — это ... в организации.
- А. обмен информацией между людьми
 - Б. система электрических, газовых и др. связей, обеспечивающих производственные процессы
 - В. только телефонная связь
591. Эргономичность информации — это:
- А. ее соответствие запросам потребителя информации в нужный момент времени
 - Б. удобство ее формы и объема с точки зрения данного пользователя
 - В. невозможность несанкционированного доступа к ней или ее изменения
 - Г. возможность ее получения данным потребителем
592. Неправильная трактовка значений жестов, мимики, интонации и т.п. в процессе общения называется:
- А. невербальной преградой
 - Б. дезинформацией
 - В. семантическим барьером
 - Г. «информационным мусором»
593. Для совершенствования организационных коммуникаций менеджмент компании помимо прочего должен организовать системы обратных связей, то есть:
- А. формировать планы, нормы и стандарты внутриорганизационных коммуникаций
 - Б. обеспечивать безопасность конфиденциальной информации
 - В. проводить опросы работников, создавать и поддерживать работоспособность системы сбора предложений и т.п.
 - Г. своевременно доводить до работников новые требования по использованию коммуникационной системы организации
594. Отсутствие в сообщении ошибок позволяет говорить о его:
- А. защищенности
 - Б. полноте
 - В. доступности
 - Г. релевантности
 - Д. достоверности
595. Обеспечить эффективное управление информационными потоками в организации — это значит:
- А. принимать административные решения, направленные на недопущение разглашения конфиденциальной информации
 - Б. постоянно повышать квалификацию управленческого персонала
 - В. ясно представлять потребности организации в информации и организовать информационные потоки в соответствии с этими потребностями
 - Г. вести мониторинг потребности сотрудников разных подразделений в информации
596. Возможность доступа персонала к необходимой информации обеспечивается созданием системы,
- А. предполагающей возможность использования pull- и push-методов поиска информации
 - Б. обеспечивающей недопущение использования сотрудниками метода pull
 - В. обеспечивающей защиту информации от несанкционированного доступа и изменения
 - Г. обеспечивающей накопление и долговременное хранение разнородной, несистематизированной информации
597. Соответствие информации запросам потребителя и сложившейся управленческой ситуации называется:
- А. достоверностью
 - Б. релевантностью
 - В. полнотой
 - Г. своевременностью
 - Д. эргономичностью
598. Включение в коммуникационную систему организации указателей, каталогов, телефонных справочников и т.п., а также обеспечение возможности обращения сотрудников к профессионалам для получения накопленных сведений, значительно:
- А. упрощает для руководителя процесс определения потребности организации в информации
 - Б. снижает осведомленность персонала о наличии необходимой информации

- В. усложняет процесс определения руководителем потребности организации в информации
 Г. повышает осведомленность персонала о наличии необходимой информации
599. Способность каждого человека по-разному истолковывать одну и ту же информацию в зависимости от его воспитания, знаний и опыта иногда приводит появлению «преграды» сообщению,
 А. появляющейся из-за плохой обратной связи
 Б. называемой «семантическим барьером»
 В. обусловленной неумением слушать
 Г. обусловленной восприятием
600. Для удовлетворения одноразовой потребности пользователя в конкретных знаниях, проведения какого-либо исследования или получения детальной информации об интересующем объекте или явлении:
 А. наиболее удобен метод «pull» («вытягивания»)
 Б. одинаково хорошо подходят оба известных метода поиска информации
 В. неприменим ни один из известных методов поиска информации
 Г. лучше всего подходит метод «push» («выталкивания»)
601. К внешним коммуникациям относятся (Выбрать несколько правильных ответов):
 А. совещание директоров отделов компании по вопросам координации совместного проекта
 Б. дисциплинарная беседа директора департамента с сотрудником о недопущении опозданий
 В. переговоры руководителя отдела продаж компании с директором оптовой фирмы об условиях закупки товаров
 Г. выступление исполнительного директора по телевидению с рассказом об успехах компании
 Д. пересылка отчетных документов компании в налоговую инспекцию
602. К невербальным коммуникациям относятся (Выбрать несколько правильных ответов):
 А. бумажные документы
 Б. схемы и рисунки
 В. SMS-сообщения
 Г. жесты
 Д. беседы
603. Нисходящие внутриорганизационные коммуникационные потоки представляют собой: (Выбрать несколько правильных ответов)
 А. отчеты сотрудников о проделанной работе
 Б. переговоры руководства компании с партнерами
 В. информацию о планах и нормах, которые необходимо выполнить
 Г. передачу менеджерами приказов и распоряжений своим подчиненным
604. Информационные связи между подразделениями (или между отдельными сотрудниками), принадлежащими к одному уровню управления относятся к ... коммуникациям.
 А. диагональным
 Б. внешним
 В. горизонтальным
 Г. вертикальным
605. В менеджменте англоязычная аббревиатура PR означает:
 А. publicrelations — связи с общественностью
 Б. procureofresources — обеспечение ресурсами
 В. publicrespond — реакция общественности
 Г. procedureofrelation — процедура связи (передачи информации)
606. Перемещение информации между уровнями управления организации, а также между менеджментом и исполнителями называется ... коммуникацией.
 А. внешней
 Б. вертикальной
 В. диагональной
 Г. горизонтальной
607. Слухи в организации:
 А. во всех без исключения случаях представляют собой негативное явление, поэтому задача менеджеров — немедленно пресекать их
 Б. не рассматриваются в качестве способа распространения информации, поэтому менеджеры никогда не принимают их к сведению
 В. являются одним из самых быстрых способов распространения неформальной информации
608. Обсуждение преподавателями разных кафедр университета взаимосвязи учебных дисциплин осуществляется с использованием ... коммуникационных потоков.
 А. диагональных
 Б. горизонтальных
 В. внешних
 Г. вертикальных

609. Функцию оповещения руководства о том, что происходит на нижестоящих уровнях, выполняют ... коммуникации.
- А. восходящие
 - Б. горизонтальные
 - В. внешние
 - Г. нисходящие
610. Скорость перемещения информации внутри организации:
- А. всегда одинакова, независимо от содержания, канала, направления и условий передачи
 - Б. устанавливается руководителями высшего звена и никогда не меняется
 - В. может быть различной, в зависимости от содержания, канала, направления и условий передачи
611. Сфера влияния лидера ... за административные рамки формальной организации.
- А. может выходить
 - Б. не может распространяться на сотрудников внутри организации и должна выходить
 - В. никогда не выходит
 - Г. не должна выходить
612. К отличительным особенностям менеджеров-лидеров Дж. Катценбах относит чувство:
- А. гордости
 - Б. юмора
 - В. вины
 - Г. собственного достоинства
613. Существует три классических подхода к лидерству (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. поведенческий
 - Б. организационно-распорядительный
 - В. ситуационный
 - Г. административный
 - Д. личностный
614. Лидеры используют для достижения целей организации такие формы влияния на последователей как (Выбрать несколько правильных ответов):
- А. наказание
 - Б. личный пример
 - В. принуждение
 - Г. харизма
 - Д. экспертное влияние
615. Для описания процессов лидерства в организации используются такие термины как «...».
- А. лидер и последователи
 - Б. лидер и подчиненные
 - В. начальник и последователи
 - Г. руководитель и подчиненные
616. ... основной задачей изучения лидерства видит «возвращение человека в организацию».
- А. Ноэль Тичи
 - Б. Дуглас Мак-Грегор
 - В. Манфред Кете де Врис
 - Г. Джон Катценбах
617. По мнению Дж. Катценбаха, менеджеры-лидеры нацелены на:
- А. бесконфликтность
 - Б. изменения
 - В. стабильность
 - Г. обособленность
618. Тезис: «Для обеспечения лидерства на всех уровнях, лидеры высшего уровня должны воспитывать лидеров на более низких уровнях управления» характеризует концепцию «... лидерства».
- А. двигателя
 - Б. колеса
 - В. механизма
 - Г. иерархии
619. Тезис: «Лидер должен уделять больше внимания внутреннему миру своих последователей, каждому человеку в отдельности, а также социальным условиям их совместной работы» характеризует концепцию «... лидерства».
- А. эстетического
 - Б. психологического
 - В. этнографического
 - Г. эмоционального
620. Систематическое изучение лидерства началось в ... годы.

- А. 1930–1950-е
 - Б. 1920–1940-е
 - В. 1950–1970-е
 - Г. 1980–2000-е
621. Власть, основанная на принуждении, базируется на вере исполнителя в то, что руководитель:
- А. может удовлетворить его потребности
 - Б. является самым высококлассным специалистом в своей сфере деятельности
 - В. может лишить возможности удовлетворить какие-то его потребности
 - Г. обладает особыми личными качествами
622. Право, официально предоставленное менеджеру на осуществление управленческих действий, называется:
- А. властью
 - Б. ответственностью
 - В. полномочием
 - Г. влиянием
623. Поведение человека, которое вносит изменение в поведение или мысли других людей, называется:
- А. влиянием
 - Б. ответственностью
 - В. талантом
 - Г. давлением
624. Власть менеджера — это:
- А. возможность оказывать влияние на поведение подчиненных для достижения целей организации
 - Б. сопоставление результатов работы подчиненных с планами и стандартами для выявления отклонений
 - В. его поведение, изменяющее поведение или мысли подчиненных для достижения целей организации
 - Г. наличие обязанностей, предполагающих выполнение определенных действий и отчетность по результатам этих действий
625. ... власть состоит в том, что исполнитель знает, что подчинение руководителю — это его долг.
- А. Традиционная
 - Б. Эталонная
 - В. Основанная на вознаграждении
 - Г. Экспертная
626. Излишне активное использование менеджером своей власти в одностороннем порядке может привести к:
- А. стрессу
 - Б. заметному повышению эффективности работы организации
 - В. утрате им полномочий и ответственности
 - Г. демонстрации власти подчиненными
627. Понятие «харизма» означает «...».
- А. заставлять подчиняться
 - Б. притягивать к себе внимание
 - В. отталкивать
 - Г. восхищаться способностями
628. Если подчиненные соглашаются с указаниями руководителя, потому что признают его превосходство в знаниях и опыте, то можно говорить о том, что руководитель пользуется ... властью.
- А. традиционной
 - Б. экспертной
 - В. эталонной
 - Г. фиктивной
629. Для решения своих профессиональных задач менеджер наделяется определенными полномочиями, однако помимо этого ему приходится использовать такие инструменты, как:
- А. власть и влияние
 - Б. хитрость и беспринципность
 - В. угрозы и наказания
 - Г. приборы и производственное оборудование
630. Главная задача менеджера — это:
- А. принуждение сотрудников к достижению целей, ценность которых они не разделяют
 - Б. демонстрация своей власти подчиненным
 - В. полное удовлетворение потребностей своих подчиненных
 - Г. направление усилий коллектива на достижение целей организации
631. Способность беспристрастно оценивать усилия персонала и его слабости характеризует ... лидера.
- А. личное влияние
 - Б. объективность

- В. речевые навыки
Г. управленческие
632. Приверженцы личностного подхода преследовали цель выявить и описать ..., присущие лидерам.
А. манеру поведения и способы принятия решений
Б. должностные обязанности
В. антропометрические характеристики
Г. качества, навыки и черты характера
633. В 1948 г. американский исследователь ... сделал комплексный обзор исследований в области лидерства.
А. Д. Хант
Б. Р. Стогдилл
В. Д. Катценбах
Г. Р. Осборн
634. Способность лидера сохранять высокую работоспособность в любых условиях относится к навыкам:
А. снятия стресса
Б. администрирования
В. личной исполнительности
Г. личного влияния
635. В конце 1940-х гг. стало ясно, что в разных ситуациях эффективные руководители демонстрируют:
А. приверженность одному стилю управления
Б. нервозность и растерянность
В. разные личные качества
Г. одну, наиболее характерную для них модель поведения
636. Старейшей из теорий лидерства является теория:
А. навыков
Б. черт
В. границ
Г. авторитета
637. По мнению американских исследователей Д. Ханта и Р. Осборна способность эффективно взаимодействовать с людьми относится к ... навыкам лидера.
А. концептуальным
Б. коммуникативным
В. административным
Г. информативным
638. Наиболее ранняя теория лидерства известна под названием «теория ...».
А. продуктивных идей
Б. больших открытий
В. знаменитых событий
Г. великих людей
639. Проведя сотни исследований, авторы теории черт ... качеств, которые отличают выдающегося лидера.
А. так и не пришли к единому мнению о наборе
Б. предложили всего один набор
В. сформировали единый и полностью адекватный набор
Г. полностью отказались от идеи сформировать набор
640. Дальнейшие исследования лидерства:
А. поставили теорию черт под сомнение
Б. полностью опровергли теорию черт
В. признали теорию черт единственно возможной концепцией лидерства
Г. окончательно подтвердили справедливость и актуальность теории черт
641. В основе поведенческого подхода к лидерству лежит предположение, что эффективность лидерства определяется манерой поведения:
А. сотрудников по отношению к лидеру
Б. лидера по отношению к последователям
В. лидера и сотрудников по отношению к руководителям компании
Г. сотрудников по отношению друг к другу
642. Социально-психологическая характеристика личности, отражающая ее стремление максимально подчинить своему влиянию партнеров по взаимодействию и общению, называется (Выбрать несколько правильных ответов):
А. иерархичностью
Б. авторитарностью
В. деспотизмом
Г. демократичностью
643. Демократичный лидер:

- А. часто применяет методы принуждения
 - Б. избегает навязывать свою волю подчиненным
 - В. не дает сотрудникам свободы в принятии решений
 - Г. использует механизмы влияния, которые апеллируют к потребностям низкого уровня
644. Низкой требовательностью к подчиненным, стремлением руководителя приобрести авторитет путем предоставления сотрудникам льгот и послаблений, нежеланием принимать на себя ответственность за итоги деятельности характеризуется ... стиль руководства.
- А. как автократичный, так и либеральный
 - Б. автократичный
 - В. демократичный
 - Г. либеральный
645. ... лидер обладает достаточной властью навязывать свою волю исполнителям, использует директивный стиль руководства.
- А. Либеральный
 - Б. Авторитарный
 - В. Демократичный
 - Г. Деспотичный
646. Директивный стиль руководства характеризуется преобладанием таких методов управления, как: (Выбрать несколько правильных ответов)
- А. моральная мотивация
 - Б. детальный контроль
 - В. приказы и правила
 - Г. убеждение и собеседование
 - Д. замечания и выговоры
647. Основными преимуществами и возможностями авторитарного стиля управления являются:
- А. коллективизм, поощрение инициативы и творчества, гармоничное развитие персонала
 - Б. экономия времени, определение границ полномочий и ответственности, жесткий контроль
 - В. развитие персонала, положительный психологический микроклимат
 - Г. делегирование полномочий, предоставление дополнительных прав и свобод сотрудникам
648. Авторитарный лидер:
- А. старается сделать обязанности подчиненных более привлекательными
 - Б. создает атмосферу открытости и доверия
 - В. подключает сотрудников к разработке решений
 - Г. четко структурирует работу подчиненных
649. Лидер-автократ полагает, что сотрудники мотивированы потребностями:
- А. низкого уровня и поэтому он децентрализует полномочия
 - Б. высокого уровня и поэтому он предельно централизует полномочия
 - В. низкого уровня и поэтому он предельно централизует полномочия
 - Г. высокого уровня и поэтому он децентрализует полномочия
650. Основными недостатками и угрозами либерального стиля управления являются:
- А. дополнительные временные затраты, низкий профессионализм отдельных сотрудников
 - Б. подавление инициативы подчиненных, субъективизм и «мания величия» руководителя
 - В. снижение или потеря управляемости, угроза деградации или краха организации
 - Г. подавления стремлений сотрудников к участию в управлении организацией
651. Стиль «...» характеризуется вниманием руководителя удовлетворению потребностей людей, созданием комфортной и дружеской атмосферы (иногда в ущерб производству).
- А. Управление в духе загородного клуба
 - Б. Обедненное управление
 - В. Власть — подчинение
 - Г. Организационное управление
652. В основе исследований, проводимых авторами теории «управленческой решетки» лежали идеи:
- А. Р. Лайкерта
 - Б. Э. Мэйо
 - В. А. Файоля
 - Г. М. Фоллетт
653. На координатной сетке («управленческой решетки») выделяется ... позиции (ий), характеризующих стиль поведения руководителя
- А. 9
 - Б. 2
 - В. 4
 - Г. 5

654. Максимальной заботой руководителя об эффективном решении производственных задач и минимальной заботой о человеческих отношениях характеризуется стиль «...»
- А. Власть — подчинение
 - Б. Управление в духе загородного клуба
 - В. Командный стиль
 - Г. Обедненное управление
655. Современным менеджерам приходится выбирать такие методы и средства управления, которые:
- А. наиболее эффективны в каждой конкретной ситуации
 - Б. им известны исходя из их уровня образования
 - В. применимы в любой ситуации
 - Г. им известны исходя из их опыта
656. Минимальной озабоченностью руководителя, как вопросами производства, так и потребностями людей, а также стремление прикладывать минимум усилий и избежать ответственности характеризуется стиль «...».
- А. Обедненное управление
 - Б. Управление в духе загородного клуба
 - В. Организационное управление
 - Г. Власть — подчинение
657. Авторами теории «управленческой решетки» являются:
- А. П. Херси и К. Бланшар
 - Б. Ф. Фидлер и А. Яго
 - В. Р. Блейк и Дж. Моутон
 - Г. В. Врум и Ф. Йеттон
658. На координатной сетке («управленческой решетки») степень проявления каждого качества руководителя оценивается по ... шкале.
- А. стобалльной
 - Б. девятибалльной
 - В. десятибалльной
 - Г. пятибалльной
659. Теория «управленческой решетки» оперирует двумя движущими силами поведения руководителя: забота о:
- А. достижении целей и о получении личной выгоды
 - Б. сохранении собственного авторитета и о выполнении планов
 - В. людях, выполняющих работу и об уровне их зарплаты
 - Г. выполнении работы и о сотрудниках, выполняющих работу
660. По мнению авторов модели «управленческой решетки» наиболее эффективным стилем управления является «...».
- А. Организационное управление
 - Б. Управление в духе загородного клуба
 - В. Командный стиль
 - Г. Власть — подчинение
661. Если у руководителя, имеющего слабые должностные полномочия, сложились хорошие отношения с сотрудниками, то он может быть мотивирован задачей:
- А. независимо от ее структурированности
 - Б. если она структурирована
 - В. если она не структурирована
662. В ситуации, характеризующейся плохими взаимоотношениями между руководителем и сотрудниками, структурированностью задачи и слабыми полномочиями руководителя, эффективно работают руководители, мотивированные:
- А. человеческими отношениями
 - Б. как задачей, так и человеческими отношениями
 - В. задачей
663. Согласно Ф. Фидлеру, стиль лидерского поведения определяется с помощью шкалы оценки «... сотрудника (коллеги)».
- А. наиболее способного
 - Б. наименее предпочитаемого
 - В. наименее эффективного
 - Г. наиболее ленивого
664. Если у руководителя сложились хорошие отношения с сотрудниками, то ему следует быть мотивированным человеческими отношениями при условии, что его должностные полномочия:
- А. слабые, а задача структурирована
 - Б. сильные, а задача не структурирована
 - В. слабые, а задача не структурирована

Г. сильные, а задача структурирована

665. Фред Фидлер — это:

А. американский ученый, доктор психологии, родился в 1922 г.

Б. английский ученый, доктор экономики, родился в 1902 г.

В. канадский ученый, доктор философии, родился в 1932 г.

Г. французский ученый, доктор социологии, родился в 1942 г.

666. Для идентификации каждой управленческой ситуации Ф. Фидлер предложил использовать три параметра (Выбрать несколько правильных ответов):

А. количество сотрудников, задействованных для решения задачи

Б. предполагаемая экономическая выгода от решения задачи

В. квалификация и опыт руководителя

Г. форма и сила власти руководителя

Д. структура решаемой задачи

Е. тип взаимоотношений между руководителем и подчиненными

667. При плохих отношениях со своими подчиненными руководителю ... рекомендуется быть мотивированным человеческими отношениями.

А. во всех ситуациях

Б. только в одной ситуации

В. никогда не

Г. в большинстве ситуаций

668. Модель Ф. Фидлера соответствует ... подходу к лидерству.

А. ситуационному

Б. поведенческому

В. личностному

669. Модель Ф. Фидлера предполагает, что стиль руководства зависит от решаемой задачи и сложившейся ситуации, которая оценивается по тому, в какой мере в ней можно применить:

А. власть и влияние руководителя

Б. инновационные методы управления

В. знания и навыки сотрудников

Г. последние достижения научно-технического прогресса

670. Признаками структурированности решаемой задачи могут быть «...».

А. неизвестно ни содержание и сложность, ни последовательность этапов работы

Б. известно число этапов работы, но неизвестна их наилучшая последовательность

В. известны только требуемые сроки выполнения работ

Г. известны требуемые сроки, содержание, сложность и последовательность этапов работы

671. Наибольшую «зрелость» демонстрируют исполнители, во отношении которых наиболее эффективным является стиль «...».

А. Делегировать

Б. Участвовать

В. Давать указания

Г. Продавать

672. Стиль «...» предполагает, что подчиненные могут, но не хотят отвечать за выполнение задания, при этом им не требуется конкретных указаний, т.к. они сами знают, что и как надо выполнять.

А. Делегировать

Б. Участвовать

В. Давать указания

Г. Продавать

673. Теория жизненного цикла была предложена учеными:

А. Р. Блейком и Дж. Моутон

Б. В. Врумом и Ф. Йеттоном

В. П. Херси и К. Бланшаром

Г. Ф. Фидлером и А. Яго

674. Стиль «...» предполагает, что подчиненные обладают достаточной компетентностью, чувствуют свою причастность к решаемой задаче и готовы нести ответственность за результат.

А. Делегировать

Б. Давать указания

В. Продавать

Г. Участвовать

675. Согласно теории жизненного цикла, существуют ... стили (стилей) лидерства, соответствующие различным уровням зрелости исполнителей.

А. три

Б. четыре

- В. пять
Г. шесть
676. Теория жизненного цикла подвергалась критике за два недостатка (Выбрать несколько правильных ответов):
А. отсутствие четких рекомендаций по измерению уровня зрелости коллектива
Б. обилие рекомендаций по измерению уровня зрелости коллектива
В. упрощенное деление стилей
Г. нечеткое определение понятия «зрелость коллектива»
Д. сложность и недостаточную проработанность
Е. излишне подробное деление стилей
677. Стиль «...» предполагает, что в отношении подчиненных с низким уровнем зрелости лидер в большей степени должен ориентированности на задачу и в меньшей на человеческие отношения.
А. Участвовать
Б. Продавать
В. Делегировать
Г. Давать указания
678. Стиль «Продавать» предполагает, что руководитель должен:
А. позволять сотрудникам действовать самостоятельно
Б. давать сотрудникам инструкции и поддерживать их желание выполнять работу самостоятельно
В. привлекать сотрудников к участию в принятии решений, не давая им конкретных указаний, а лишь оказывая помощь
Г. давать сотрудникам четкие инструкции, осуществлять руководство и строгий контроль
679. В теории жизненного цикла категория «зрелость исполнителей» не включает в себя их:
А. опыт в отношении конкретной задачи
Б. образование
В. желание достигнуть поставленной цели
Г. возраст
Д. способность нести ответственность
680. Стиль «Давать указания» предполагает, что руководитель должен:
А. привлекать сотрудников к участию в принятии решений, не давая им конкретных указаний, а лишь оказывая помощь
Б. давать сотрудникам инструкции и поддерживать их желание выполнять работу самостоятельно
В. позволять сотрудникам действовать самостоятельно
Г. давать сотрудникам четкие инструкции, осуществлять руководство и строгий контроль
681. Следующая характеристика: «Методичен и организован; способен видеть «подводные камни»; знает, что происходит в компании; заботится о достоверности информации; не производит продукт» соответствует стилю «...».
А. Горячий сторонник
Б. Бюрократ
В. Администратор
Г. Интегратор
682. На вопрос «Когда и зачем это нужно сделать?» отвечает функция «...».
А. Предпринимательство
Б. Производство
В. Интеграция
Г. Администрирование
683. На вопрос «Что нужно сделать?» отвечает функция «...».
А. Администрирование
Б. Интеграция
В. Производство
Г. Предпринимательство
684. По мнению И. Адизеса, менеджер должен уметь эффективно выполнять ... функции (й).
А. четыре
Б. пять
В. семь
Г. три
685. К элементам организационной культуры относятся (Выбрать несколько правильных ответов):
А. стиль управления
Б. интерьер помещения
В. церемонии, ритуалы, обряды
Г. нормы и правила поведения
Д. организаторские способности руководителя.

Типовые задания для промежуточной аттестации

4.2.1. Вопросы к зачету

Зачет не предусмотрен учебным планом

4.2.2. Вопросы к экзамену

Вопросы для оценки компетенций

УК-6.

Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ПК-1.

Способен владеть навыками планирования и организации деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий, учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций

Знать:

1. Сущность и содержание теории управления
2. Особенности управленческого труда
3. Становление и развитие науки управления
4. Школу научного управления
5. Школу административного управления
6. Школу «человеческих отношений»
7. Школу «поведенческих наук»
8. Системный, процессный и ситуационный подходы к управлению
9. Современные концепции управления
10. Становление и развитие отечественной управленческой мысли
11. Общие и конкретные функции управления
12. Планирование как функцию управления
13. Организацию как функцию управления
14. Мотивацию как функцию управления
15. Контроль как функцию управления
16. Основные методы управления
17. Коммуникационные процессы в управлении
18. Основы разработки управленческих решений
19. Лидерство и стили управления
20. Влияние и власть: понятие, источники, баланс власти
21. Организационную культуру предприятия

Уметь:

1. Привести характеристику управленческого труда.
2. Оценивать вклад представителей школы «научной организации труда» в теорию управления.
3. Объяснить в чем состоит вклад в научный менеджмент Ф. Тейлора.
4. Понимать принципы управления по А. Файолю.
5. Перечислять условия и качества, необходимые руководителю для успешного осуществления управления персоналом согласно взглядам представителей административной школы.
6. Называть ключевые постулаты классической бюрократической модели организации М. Вебера.
7. Объяснить почему понятие «бюрократия» в наши дни часто употребляется в негативном значении? Дать оценку этому понятию с учетом изученного материала.
8. Оценивать вклад представителей школ «человеческих отношений» в теорию управления.
9. Дать краткую характеристику школы «поведенческих наук».
10. Назвать крупные отечественные научные школы управления 1920-1930 гг.
11. Приводить фамилии ученых, внесших вклад в развитие управленческой мысли в России.
12. Объяснить сущность количественного, процессного, системного и ситуационного подходов к управлению, назовите причины их возникновений.
13. Объяснить что понимается под организацией в самом общем смысле?
14. Пояснить разницу между формальной и неформальной организацией.
15. Перечислить основные организационно-правовые формы организаций.
16. Называть элементы внутренней среды организации.
17. Привести отличия между микросредой внешнего окружения организации и макросреды.
18. Раскрыть сущность общих функций управления.
19. Перечислить современные принципы управления.
20. Объяснить разницу между административными, экономическими и социально-психологическими методами управления.
21. Перечислить основные принципы планирования в управлении.
22. Описать этапы процесса стратегического планирования.
23. Дать определения терминам «видение» и «миссия» организации.
24. Изложить основные требования к целям.
25. Объяснить что понимается под стратегией и раскрыть сущность базовых стратегий управления.
26. Назвать отличительные особенности тактики от стратегии.
27. Раскрыть в чем основное предназначение организационных структур управления.
28. Дать определение сферы контроля.
29. Перечислить типы полномочий.

30. Объяснить в чем преимущества и недостатки делегирования полномочий.
31. Назвать факторы, влияющие на выбор и построение организационных структур.
32. Назвать основные виды организационных структур, указать разницу между ними.
33. Дать сравнительную характеристику централизованных и децентрализованных организационных структур.
34. Раскрывать сущность базовых терминов мотивации, которые выступают в качестве побудительных факторов, заставляющих людей действовать тем или иным образом.
35. Дать характеристику основных стадий процесса мотивирования.
36. Раскрыть специфику контроля как функции управления.
37. Дать определения субъекта, объекта и предмета контроля.
38. Перечислять функции контроля в системе управления организацией.
39. Перечислять основные этапы контроля.
40. Указать основные характеристики эффективного контроля.
41. Дать определение понятия «координация».
42. Назвать основную задачу координации.
43. Описать пять механизмов координации по Г. Минцбергу.
44. Перечислять виды координации по Б.З. Мильнеру и кратко их охарактеризовать.
45. Охарактеризовать понятие «организационные коммуникации».
46. Описать модель процесса коммуникации.
47. Перечислять виды коммуникативных сетей.
48. Объяснить, какой коммуникативный поток можно назвать нисходящим, а какой – горизонтальным.
49. Разъяснить что необходимо для построения бизнес-коммуникационной подсистемы?
50. Дать определение управленческому решению.
51. Указать в чем состоит различие между запрограммированными и незапрограммированными решениями.
52. Объяснить что называют интуитивным решением.
53. Перечислить основные этапы разработки рационального управленческого решения.
54. Дать определение понятия «лидерство».
55. Раскрыть отличительные черты между менеджером и лидером.
56. Приводить определение понятию «стиль лидерства».
57. Перечислить стили лидерства по Курту Левину?
58. Называть функции в модели «РАЕІ».
59. Дать характеристику «управленческой решетки» Блэйка-Моутон.
60. Объяснить что понимается под «зрелостью последователей»?
61. Перечислить современные теории лидерства.
62. Охарактеризовать понятия «формальная власть» и «реальная власть».
63. Назвать источники власти. Что понимается под «балансом власти»?

64. Объяснить через какие аспекты своей деятельности субъект власти определяет содержание властного отношения?
65. Какие составляющие организационной культуры перечислены в модели Э. Шейна?
66. Дайте определение понятия «формирование организационной культуры».
67. Назвать типы организационной культуры по К.С. Камерону и Р.Э. Куинну? Дать их краткую характеристику.
68. Назвать основной источник власти в формах с бюрократическим (иерархическим) типом организационной культуры.
69. Описать алгоритм формирования организационной культуры.
70. Перечислить условия обеспечения устойчивости организационной культуры предприятия.

Владеть:

1. Понятийным аппаратом теории управления.
2. Системой знаний о теории управления.
3. Навыками исторического сравнения развития школ управления.
4. Навыками определения роли и значения управления на современном этапе.
5. Инструментами и навыками формирования требований к выполнению функций планирования с учетом ресурсных ограничений.
6. Навыками исследования предприятий исходя из способов организации деятельности.
7. Механизмом мотивации и стимулирования деятельности.
8. Навыками оценки эффективности контроля.
9. Навыками применения разных методов управления.
10. Навыками выработки, формирования и принятия управленческих решений на базе анализа типовых управленческих ситуаций.
11. Навыками определения основных преград в организационных коммуникациях и применения способов совершенствования коммуникаций в организации.
12. Навыками предъявления требований к человеку, стремящемуся стать лидером.
13. Навыками определения стилей управления.
14. Методами диагностики типа организационной культуры предприятия.
15. Современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценивания знаний обучающихся при проведении тестирования:

Результат тестирования оценивается по процентной шкале оценки. Каждому обучающемуся предлагается комплект тестовых заданий из 25 вопросов:

- **Отметка «отлично»** – 25-22 правильных ответов.
- **Отметка «хорошо»** – 21-18 правильных ответов.
- **Отметка «удовлетворительно»** – 17-13 правильных ответов.
- **Отметка «неудовлетворительно»** – менее 13 правильных ответов.

Критерии знаний при проведении экзамена:

• **Отметка «отлично»** – выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

• **Отметка «хорошо»** – выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в стандартных ситуациях. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

• **Отметка «удовлетворительно»** – не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется частичное отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

• **Отметка «неудовлетворительно»** – не выполнены виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений,

навыков по большому ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

6. ДОСТУПНОСТЬ И КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОВЗ

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья могут использоваться собственные технические средства.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:	– в печатной форме увеличенным шрифтом, – в форме электронного документа.
Для лиц с нарушениями слуха:	– в печатной форме, – в форме электронного документа.
Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата	– в печатной форме, аппарата: – в форме электронного документа.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивает выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей, обучающихся:

а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются преподавателем);

в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.