**ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА**

1. Заместителя исполнительного директора компании по маркетингу можно отнести к категории:
2. линейных менеджеров;
3. аппаратных (штабных) менеджеров;
4. функциональных менеджеров;
5. матричных менеджеров.
6. Миссия организации отличаются от цели:
7. содержанием;
8. степенью конкретизации;
9. временным периодов реализации;
10. нет верного ответа.
11. В концепцию «7-S» Питерса и Уотермана входят все перечисленные составляющие, кроме:
12. системы;
13. штата;
14. ситуации;
15. разделяемых ценностей;
16. стратегии.
17. К числу связующих процессов в процессном подходе относится элемент:
18. планирования;
19. принятия решений;
20. контроля;
21. мотивации.
22. Среду прямого влияния образуют:
23. политическая ситуация;
24. демографические и социо-культурные факторы;
25. поставщики;
26. развитие техники и технологии.
27. К организационным структурам, являющимся более адаптивными к изменениям рынка, относят:
28. функциональные;
29. штабные;
30. линейные;
31. сетевая.
32. Принцип единоначалия нарушается в структуре:
33. функционального типа;
34. матричного типа;
35. дивизионального типа;
36. линейно-функционального типа.
37. Максимально ориентирован на отношения стиль лидерства (по Р. Лайкерту):
38. авторитарный;
39. консультативный;
40. партисипативный;
41. благосклонно-авторитарный.
42. Как неформальный можно рассматривать метод принятия решения:
43. мозговой штурм;
44. платежная матрица;
45. линейное программирование;
46. все ответы верны.
47. Принятие точки зрения другой стороны предусматривает метод разрешения конфликтов:
48. принуждения;
49. компромисса;
50. сглаживания;
51. уклонения;
52. решения проблемы.
53. Основные составляющие организационной культуры – это:
54. цели, люди, управление;
55. деловой этикет и культура общения менеджера;
56. субъект, объект, связи управления;
57. философия, ценности, нормы поведения;
58. принципы, методы, законы поведения.
59. Корпоративная культура основана на:
60. принятых в обществе формах поведения;
61. правилах, определяемых руководством организации;
62. разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях;
63. особенностях производства;
64. законодательстве.
65. В практическом менеджменте под термином «лидерство» предполагают:
66. проектное лидерство;
67. деструктивное лидерство;
68. программно-целевое лидерство;
69. неформальное лидерство.
70. К важному отличию экономической эффективности менеджмента от социальной можно отнести:
71. зависимость от производственной деятельности предприятия;
72. влияние способа передачи информации;
73. зависимость от внешней среды организации;
74. оценку через качественные показатели
75. Линейная организационная структура управления персоналом предполагает:
76. двухуровневое руководство, существующее в небольших организациях;
77. множественность подчинённости персонала разным руководителям в соответствии с кругом решаемых задач;
78. временную основу работы, повышение многозвенности оргструктуры;
79. относительную автономность в работе, простую одномерность связей, возможность самоуправления.
80. Руководитель, обладающий следующими чертами характера: «Предельно объективен, полагается на факты и логику; не бросаясь в крайности полного игнорирования человеческой личности, он не позволяет, чтобы человеческие симпатии и антипатии в трудовом коллективе заслоняли основное дело» может быть отнесен к архетипу:
81. лидера;
82. предпринимателя;
83. управляющего - плановика;
84. управляющего с административным складом ума.
85. Такой архетип управляющего как «администратор» должен:
86. быть общительным и уметь вдохновлять людей на максимальную самоотдачу;
87. иметь аналитический склад ума;
88. быть предельно объективным и полагаться на факты и логику;
89. быть методичным в работе, прогнозировать будущее.
90. В модели мотивации Виктора Врума учитываются:
91. потребность в уважении к себе, самоутверждение и в принадлежности к социальной группе ;
92. сложность и напряженность работы и уровень вознаграждения;
93. ожидание возможности результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения;
94. гигиенические факторы, факторы, связанные с характером и существом работы.
95. Реальное влияние при управлении по целям имеют руководители:
96. среднего уровням;
97. низшего уровня;
98. высшего, среднего и низшего уровня;
99. высшего уровня.
100. Согласно теории мотивации Макклелланда является главной потребность в:
101. успехе;
102. деньгах;
103. свободе;
104. безопасности.
105. Основные функции управления – это:
106. планирование, контроль, побуждение;
107. планирование, организация, мотивация, контроль;
108. организация, мотивация, дисциплина;
109. организация, мотивация, контроль.
110. Целью планирования деятельности организации является обоснование:
111. затрат;
112. сроков;
113. целей, сил и средств;
114. численности работников.
115. Основное отличие открытой системы от закрытой заключается в:
116. отсутствии упорядоченного взаимодействия между отдельными подсистемами;
117. наличии взаимодействия отдельных подсистем с внешним миром;
118. замкнутости элементов системы самих на себя;
119. наличии взаимодействия с внешней средой.
120. К категории «внутреннего вознаграждения» относится:
121. зарплата;
122. карьера;
123. сама работа;
124. признание окружения.
125. Основным в управлении по целям является выработка целей:
126. сверху вниз по цепи инстанций;
127. снизу вверх;
128. снизу вверх и сверху вниз;
129. по матричной схеме.
130. К основным характеристикам внешней среды организации относят:
131. взаимосвязанность факторов, сложность;
132. сложность и подвижность;
133. взаимосвязанность и неопределенность;
134. все ответы верны.
135. По функциональному признаку принят следующий из перечисленных ниже методов распределения обязанностей в организации:
136. созданы филиалы предприятия в пяти городах;
137. созданы отделы по производству, маркетингу, кадрам, финансовым вопросам;
138. созданы цеха на предприятии по производству печенья, шоколадных конфет, карамели;
139. созданы отделы на предприятии, равные по численности.
140. Экономический механизм менеджмента включает:
141. внутрифирменное управление, управление производством;
142. управление персоналом, управление производством;
143. внутрифирменное управление, управление персоналом;
144. все перечисленное.
145. Линейная организация управления позволяет сформулировать управленческую структуру, которая является:
146. гибкой;
147. саморегулируемой;
148. стабильной и прочной;
149. все ответы верны.
150. Ключевым фактором в любой модели управления являются:
151. люди;
152. средства производства;
153. финансы;
154. структура управления.
155. Система контроля качества на современном предприятии в первую очередь должна опираться на:
156. четко определенные нормы и допущения для конкретных процессов;
157. оценку качества продукции рабочими в ходе производственного процесса;
158. жесткий аппарат контроля на выходе продукции;
159. проверку готовой продукции.
160. Внешняя среда прямого воздействия на организацию – это:
161. акционеры, конкуренты, поставщики;
162. потребители, торговые предприятия, местные органы;
163. правительственные органы, местные органы;
164. все ответы верны.
165. Оптимальное число подчиненных составляет:
166. 15-30 человек;
167. 7-12 человек;
168. 3-5 человек;
169. чем больше подчиненных, тем легче работать.
170. Тип производственной системы зависит от всех перечисленных факторов, кроме:
171. рынка;
172. стратегии маркетинга;
173. вида продукции;
174. региональных программ обеспечения занятости.
175. Самый трудный и дорогостоящий элемент контроля – это:
176. выбор стандартов;
177. выбор подходящей единицы измерения;
178. выбор критериев;
179. измерение результатов.
180. Из неформальных методов прогнозирования позволяет получать наиболее ценную информацию:
181. наглядная информация;
182. промышленный шпионаж;
183. письменная информация;
184. информация в глобальных сетях.
185. Организация – это группа людей:
186. объединенная общей целью;
187. владеющая средствами производства;
188. деятельность которых координируется;
189. деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели.
190. Управление является производительным трудом:
191. является производительным трудом, т.к. управление создает новую стоимость;
192. не является производительным трудом, это всего лишь надзор и контроль;
193. не является производительным трудом, это всего лишь результат противоречия между наемным трудом и собственником средств производства;
194. является производительным трудом, поскольку этот вид деятельности неизбежен при высоком уровне специализации производства и призван обеспечить целостность трудового механизма.
195. Взаимоотношения мастера и начальника цеха соответствуют:
196. функциональным отношениям;
197. материальным отношениям;
198. линейным отношениям;
199. отношениям управленческого аппарата.
200. Сущность ситуационного подхода состоит в:
201. знании методов профессионального управления доказавших свою эффективность; умении предвидеть последствия применяемых методик и концепций;
202. правильном интерпретировании ситуации, определении наиважнейших факторов;
203. применении способов действий вызывающих наименьший отрицательный эффект в данной ситуации, с обеспечением максимальной эффективности;
204. все ответы верны.
205. Такой архетип управляющего как «лидер» должен обладать:
206. способностью определить место сбоя и принять корректирующие меры;
207. умением решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях;
208. общительностью;
209. умением общаться с людьми, способностью распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала.
210. Чаще прибегают к ротации в:
211. США;
212. России;
213. Англии;
214. Японии.
215. В понятие «риск» при принятии решений вкладывается:
216. степень значимости проблемы для общей деятельности фирмы;
217. степень влияния неправильно решенной проблемы на служебное положение руководителя;
218. уровень определенности, с которой можно прогнозировать результат;
219. уровень превышения своих полномочий.
220. Предварительным контролем финансовых ресурсов организации является:
221. бюджет;
222. заключение аудиторской организации;
223. баланс;
224. финансовый отчет за прошедший период времени.
225. В ситуационном подходе к управлению существуют следующие аспекты человеческой переменной:
226. поведение отдельных людей, поведение людей в группах;
227. характер поведения руководителя, функционирование менеджера в роли лидера;
228. влияние менеджера на поведение отдельных людей и групп;
229. все ответы верны.
230. Основными компонентами модели коммуникации являются:
231. объект, субъект, взаимодействие;
232. источник, сообщение, канал, получатель;
233. объект, субъект, влияние, обратная связь;
234. внешняя среда, внутренняя среда, взаимодействие.
235. Целью контроля является:
236. проверка выполнения плана;
237. сбор статистических сведений;
238. усиление зависимости подчиненных;
239. обеспечение руководства информацией для корректировки плана.
240. Возникновению формальной организации людей препятствует (по Бернарду):
241. способность общаться;
242. достижение общей цели;
243. стремление к свободе действий;
244. желание совместных действий.
245. Принцип единства управления заключается в том, что:
246. у любого служащего (работника) может только один руководитель;
247. полную и абсолютную ответственность за деятельность всего предприятия должен нести один человек;
248. число лиц, находящихся в эффективном управлении лимитировано;
249. ответственность за работу коллектива несет группа руководителей.
250. К качественным методам прогнозирования обращаются в случаях:
251. отсутствия возможности получить информацию другими методами;
252. нехватки информации, получаемой количественными методами прогнозирования;
253. когда сроки, отведенные на решение проблемы, очень ограничены;
254. отсутствия достаточных средств на проведение прогнозов.
255. Отличительной чертой формальной организации является:
256. отсутствие единства в действиях ее членов;
257. жесткое давление на ее членов;
258. наличие должностных инструкций и предписаний;
259. сознательная координация действий двух или более лиц.
260. Конечной целью менеджмента является:
261. развитие технико-экономической базы фирмы;
262. обеспечение прибыльность фирмы;
263. рациональная организация производства;
264. повышение квалификации и творческой активности работника.
265. В процессе принятия решений «мозговая атака» используется для:
266. интенсификации мыслительного процесса;
267. анализа нестандартных решений;
268. выявления альтернатив;
269. вовлечения всех участников в процесс принятия решений.
270. По мнению Берхорда, причина возникновения неформальной организации состоит в:
271. стремлении людей к хаосу;
272. нежелании коллектива работать;
273. слабости формальной организации;
274. необходимости защиты от формальной организации.
275. Принцип теории «Z» Оучи, являющийся приоритетом для повышения производительности труда, достигается посредством:
276. отказа от увольнений;
277. ротации кадров;
278. нацеленности на обеспечение благосостояния всех сотрудников;
279. участия и руководства и работников в принятии решений, касающихся их работы.
280. Высшим достижением школы научного управления является разработка:
281. методов мотивации труда;
282. методов математического моделирования;
283. анализа рабочих операций;
284. способов психологической совместимости работников.
285. В основы менеджмента лежат принципы:
286. единоначалие, мотивация, лидерство, обратная связь;
287. научность, ответственность, правильный подбор и расстановка кадров;
288. экономичность, обратная связь, единоначалие, мотивация;
289. все ответы верны.
290. В исследовательской группе из высококвалифицированных специалистов наиболее приемлемой будет власть, основанная на:
291. традиции;
292. харизме;
293. страхе;
294. знаниях эксперта.
295. При формировании структур управления необходимо принимать во внимание:
296. количество уровней управления;
297. степень формальности их взаимодействия;
298. степень централизации, все ли вопросы должно решать высшее руководство;
299. сложность организационной структуры;
300. **все ответы верны.**
301. Практика управления как таковая возникла:
302. в XX веке, в ходе индустриализации промышленности;
303. вместе с созданием Ф. Тейлором школы управления;
304. вместе с объединением людей в организованные группы, например, племена;
305. вместе с возникновением системного подхода.
306. Для корпоративной культуры в организации характерны все перечисленные типы отношений, кроме:
307. монополия и стандартизация в деятельности;
308. доминирование иерархических властных структур;
309. сочетание конкуренции и кооперации в деятельности работников;
310. принцип большинства или старшинства в принятии решений.
311. Для механистического типа организации характерны все перечисленные черты, кроме
312. узкой специализации в работе;
313. амбициозной ответственности;
314. четких прав и ответственности;
315. ясности в уровнях иерархии.
316. К организационным документам относятся все перечисленные, кроме:
317. штаты учреждений;
318. порядок и правила деятельности;
319. уставы учреждений;
320. объявления о начале распродаж.
321. К функциям стратегического уровня управления относятся все перечисленные, кроме:
322. проектирование организации;
323. прогноз;
324. учет запасов сырья;
325. анализ динамики рынка.
326. Партисипативность – это:
327. распределение прибыли в связи с ростом производительности;
328. проектирование и перепроектирование работ;
329. вовлечение работников в анализ проблем и их решения;
330. метод имитации выработки управленческих решений по заданным правилам.
331. Организационная структура – это:
332. искусство управлять интеллектуальными, финансовыми, сырьевым, материальными ресурсами;
333. вид человеческой деятельности, направленной на удовлетворение потребностей посредством обмена;
334. система управления, определяющая состав, взаимодействие и подчиненность ее элементов;
335. метод имитации выработки управленческих решений по заданным правилам в различных производственных ситуациях.
336. К содержательным теориям мотивации относятся все перечисленные кроме теории:
337. Абрахама Маслоу;
338. Портера Лоулера;
339. Фредерика Герцберга;
340. Макклеланда.
341. Процесс побуждения себя и других к деятельности по достижению личных целей или целей организации – это:
342. организация;
343. действие;
344. координация;
345. мотивация.
346. Выполнение работы по принуждению или через экономические стимулы – это:
347. мотивация по статусу;
348. внешняя мотивация;
349. мотивация по результату;
350. внутренняя мотивация.
351. «Приступая к выполнению той или иной работы, человек с определенной степенью вероятности ожидает, что затраченные им усилия принесут необходимый результат, который также с той или иной степенью вероятности должен быть замечен руководителем и соответствующим образом вознагражден». Данное положение отвечает теории:
352. ожиданий Врума;
353. Портера Лоуллера;
354. приобретенных потребностей Макклеланда;
355. справедливости Адамса.