

Т.М. Гращенкова

ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Сборник тестов

2007

УДК 339.138(075.8)
ББК 65.290-2я73
Г78

Автор: старший преподаватель кафедры экономической теории УО «ВГУ им. П.М. Машерова»
Т.М. Гращенкова

Рецензент: заведующий кафедрой экономической теории УО «ВГУ им. П.М. Машерова», кандидат экономических наук, доцент С.В. Шахнович

Сборник тестов подготовлен в соответствии с учебной программой дисциплины «Основы менеджмента». Тесты построены на теоретической основе учебного курса и охватывают все изучаемые темы. Тестовые задания можно использовать для проведения промежуточного и итогового контроля знаний студентов, а также самостоятельной работы по закреплению учебного материала.

Адресуется студентам и преподавателям экономических дисциплин.

УДК 339.138(075.8)
ББК 65.290-2я73

© Гращенкова Т.М., 2007
© УО «ВГУ им. П.М. Машерова», 2007

ВВЕДЕНИЕ

Тестирование по различным дисциплинам все больше входит в практику вузов. Этот вид контроля знаний имеет свои преимущества: оперативность проверки, одновременный охват большой группы проверяемых, конкретность контролируемого материала и т.д.

В силу специфики такой учебной дисциплины, как менеджмент, тестирование не может дать в полной мере объективного результата на экзамене, поскольку требуется выявить не только точное знание теоретического материала, но и уровень сформированности навыков управленческой деятельности. Однако данная форма работы может помочь решить самые разные задачи. Студенты могут использовать тесты, чтобы провести самооценку знаний, обнаружить слабые места в своей подготовке по тем или иным темам программы. При помощи тестов можно повторить необходимый теоретический материал. Преподаватель может использовать тесты как форму промежуточного контроля знаний студентов по окончании изучения той или иной темы. Тестирование позволяет вполне объективно оценить усвоение материала и вывести оценку в баллах.

Предложенные в сборнике тесты были апробированы с использованием средств новых информационных технологий в ходе проведения промежуточного и итогового контроля знаний со студентами ИФ и ФЛФ ВГУ им. П.М. Машерова. Анализ результатов тестирования показал высокую эффективность этой формы работы. Поэтому сборник будет полезен как преподавателям менеджмента, так и студентам вуза.

Все тесты по основам менеджмента относятся к типу «4 : 1» – из четырех ответов один правильный. В тестах поставлен вопрос, к которому предлагается четыре альтернативных ответа. Поэтому такой тест обозначается «4 : 1». Студент на основе полученных теоретических знаний должен выбрать только один правильный ответ на поставленный в тесте вопрос.

Сборник тестов подготовлен в соответствии с учебной программой дисциплины «Основы менеджмента». Тесты построены на теоретической основе учебного курса и охватывают все изучаемые темы. Тестовые задания можно использовать для проведения промежуточного и итогового контроля знаний студентов, а также самостоятельной работы по закреплению учебного материала.

ТЕМА 1. РАЗВИТИЕ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ МЕНЕДЖМЕНТА

1. Менеджмент на современном этапе развития рыночных отношений объективно является:

- а) наукой;
- б) практикой;
- в) искусством;
- г) все ответы верны.

2. Цель управления организацией в рыночной экономике состоит:

- а) в выполнении формального плана, разработанного бюрократическим аппаратом;
- б) в наиболее полном удовлетворении постоянно учитываемых реальных потребностей человека через рыночный механизм спроса, предложения и прибыли;
- в) в получении максимальной прибыли;
- г) в увеличении объема выпуска.

3. Метод достижения цели менеджмента в рыночной экономике – это:

- а) создание экономической заинтересованности работника в результатах его труда;
- б) административное регулирование;
- в) внеэкономическое командное давление на работника;
- г) верно б) и в).

4. Современный менеджмент как междисциплинарная область науки в качестве источников включает:

- а) социально-экономический поток, к которому относятся социология, психология, экономика и философия;
- б) кибернетический поток, включающий собственно кибернетику, теорию сложных систем и синергетику;
- в) поток управления техническими системами, к которому можно отнести теорию управления и теорию автоматического регулирования.
- г) все перечисленное.

5. Концепция современного менеджмента реализуется:

- а) в коммерческой сфере – в интересах предпринимательства;
- б) в социальной сфере – в учреждениях образования, культуры, здравоохранения, социальной работы с населением, а также в организациях, управляющих социальными процессами;

- в) в политической сфере – в органах исполнительной власти на государственном и местном уровнях управления;
- г) во всех перечисленных сферах.

6. Одним из основных источников менеджмента как междисциплинарной области науки является кибернетический поток, который дал менеджменту:

- а) теорию построения структуры организации и ее системы управления;
- б) методы обоснования и принятия оптимальных управленческих решений, прогнозирования и риска;
- в) знания по самоуправлению и самоорганизации сложных систем;
- г) все ответы верны.

7. Первой объективной предпосылкой, которая стимулировала интерес к управлению, является:

- а) сложившаяся рыночная ситуация;
- б) промышленная революция в Англии;
- в) возникновением трансконтинентальных компаний;
- г) великие географические открытия.

8. Какая школа внесла важный вклад в развитие управленческой мысли, отделив управленческую работу от неуправленческой:

- а) школа «человеческих отношений»;
- б) классическая административная школа;
- в) школа научного управления;
- г) количественная школа.

9. Основателем школы «научного управления» и автором работ «Управление фабрикой», «Принципы научного менеджмента» является:

- а) М. Блумфилд;
- б) Р. Оуэн;
- в) Ф. Джилберт;
- г) Ф. Тейлор.

10. Представителем какой школы управления является А. Файоль:

- а) школы научного управления;
- б) классической административной школы;
- в) школы человеческих отношений;
- г) количественной школы.

11. Исследователь в области менеджмента, представитель «административной школы», который разделил весь процесс управления на пять основных функций – это:

- а) А. Файоль;

- б) М. Блумфилд;
- в) М. Вебер;
- г) Г. Эмерсон.

12. Главные идеи классического управления в виде позитивной теории «рациональной бюрократии» разработаны немецким социологом:

- а) Н. Луманом;
- б) Э. Гидденсом;
- в) М. Вебером;
- г) Э. Дюркгеймом.

13. Изучением вопросов роли и функций менеджмента занималась:

- а) школа научного управления;
- б) классическая административная школа;
- в) школа человеческих отношений;
- г) количественная школа.

14. Родоначальником школы «человеческих отношений» принято считать:

- а) Р. Оуэна;
- б) Э. Мэйо;
- в) А. Маслоу;
- г) Д. Макгрегора.

15. Иерархическая теория потребностей была разработана ученым-бихевиористом, представителем школы «человеческих отношений»:

- а) Р. Оуэном;
- б) Э. Мэйо;
- в) А. Маслоу;
- г) Д. Макгрегором.

16. Теория X и теория Y – это набор постулатов в науке об управлении, связанных с мотивацией работников. Их автором является:

- а) Р. Блейк;
- б) Д. Макгрегор;
- в) М. Фоллет;
- г) Э. Мэйо.

17. Представители какой школы менеджмента рассматривали управление как логический процесс, который может быть выражен математически:

- а) школы научного управления;
- б) административной школы;
- в) школы человеческих отношений;
- г) количественной школы.

18. Научная мысль в XX веке обогатила менеджмент целым рядом выдающихся достижений – научных подходов, среди которых особо значимые:

- а) количественный, ситуационный, системный, процессный подходы;
- б) системный, процессный, ситуационный, матричный подходы;
- в) количественный, ситуационный, стратегический подходы;
- г) системный, стратегический, тактический, оперативный подходы.

19. Используя этот подход, менеджеры могут понять, какие методы и средства будут наилучшим образом способствовать достижению целей организации в конкретной ситуации. Это:

- а) количественный подход;
- б) ситуационный подход;
- в) системный подход;
- г) процессный подход.

20. Определите неверное утверждение:

- а) все организации являются системами;
- б) системы бывают двух типов: открытые и закрытые;
- в) открытая система характеризуется взаимодействием с внешней средой;
- г) составляющие части (элементы) сложных систем сами не могут являться системами.

21. Системный подход к изучению менеджмента как системы управления предприятием требует ее изучения:

- а) в статике и динамике;
- б) в рамках глобальной и локальной деятельности;
- в) на текущий момент и на перспективу;
- г) все перечисленное верно.

22. В середине XX века трудами ученых разных стран была создана особая наука об управлении (целенаправленном воздействии) сложными системами разной природы, которая получила название:

- а) синергетика;
- б) кибернетика;
- в) общая теория систем;
- г) маркетинг.

23. Менеджмент – это:

- а) управление организацией в условиях рыночной экономики;
- б) самостоятельный вид профессионально осуществляемой деятельности, направленный на достижение субъектом хозяйствования, действующего в рыночных условиях, определенных заданных целей путем эффективного использования имеющихся материальных и трудовых ресурсов с непо-

средственным применением принципов, функций и методов экономического воздействия;

в) это наука и искусство побеждать, умение добиваться поставленных целей, используя труд, мотивы поведения и интеллект людей;

г) все перечисленное верно.

24. Понятия «менеджмент» и «управление»:

а) абсолютно равнозначны;

б) понятие «управление» намного шире;

в) понятие «менеджмент» шире чем «управление»;

г) их невозможно сравнить.

25. Современный менеджмент как наука управления стремится найти и разработать средства и методы, которые способствовали бы:

а) наиболее эффективному достижению целей организации;

б) повышению производительности труда;

в) повышению рентабельности производства исходя из сложившихся условий динамичной среды;

г) все перечисленное верно.

26. Стратегический менеджмент:

а) нацелен на совершенствование управления организацией, создание новых организационных структур, форм активизации и стимулирования, планирования и контроля и др.;

б) занимается перспективным анализом факторов внешней среды организации, возможностей получения выгодных заказов, путей получения преимуществ в конкурентной борьбе и другими проблемами долговременного порядка;

в) решает задачи кризисной и предкризисной диагностики предприятий, выведения предприятий из соответствующих состояний и другими проблемами этой тематики;

г) верно а) и б).

ТЕМА 2. СИСТЕМА КАТЕГОРИЙ МЕНЕДЖМЕНТА

27. Закон специализации управления является:

а) общим законом управления;

б) особенным законом управления;

в) специфическим законом управления;

г) не является законом управления.

28. В практической работе управление не может быть осуществлено без объединения, координации деятельности многих работников. Это положение отражает закон:

- а) специализации управления;
- б) интеграции управления;
- в) демократизации управления;
- г) необходимой и достаточной централизации управления.

29. Закон демократизации управления предполагает:

- а) необходимость в разделении различных функций и полномочий отдельных людей и коллективов;
- б) объединение разрозненных, специализированных действий в общий процесс функционирования и развития управления;
- в) участие значительного числа работников в процессе управления
- г) с одной стороны, централизованное, сконцентрированное управление, с другой – предусматривает необходимость передачи определенных полномочий управления на более низкие ступени иерархии.

30. Следование какому закону управления в условиях рыночной экономики позволит фирме опередить своих конкурентов, быстрее найти новые рынки сбыта, своевременно преобразовать управленческие структуры и т.д.

- а) специализации управления;
- б) интеграции управления;
- в) демократизации управления;
- г) рационального использования времени.

31. Принципы менеджмента вытекают из законов управления и отражают существенные черты экономической системы, в рамках которой они действуют и обусловлены:

- а) экономической политикой государства;
- б) производственными отношениями, господствующими в обществе;
- в) государственно-правовыми нормативными актами;
- г) этическими нормами.

32. В группе «принципов управления производством», принцип, который ориентирует на высокое качество продукции и повышение производительности труда – это:

- а) принцип прибыльности;
- б) принцип плановости;
- в) принцип проектирования организационных структур;
- г) принцип научной организации управленческого труда.

33. Обеспечить эффективность управления невозможно без профессионально подготовленного руководителя. В связи с этим, самоменеджмент как базовый принцип предусматривает:

- а) формирование личности менеджера;
- б) воспитание предпринимательских черт и других деловых качеств;
- в) самовоспитание характера, самостоятельности, активности;
- г) все вышеперечисленное.

34. Создание атмосферы творческого поиска, использование мер поощрения, делегирование полномочий, поддержание хорошего микроклимата входит в группу принципов:

- а) управления производством;
- б) управления людьми;
- в) принципов, способствующих формированию личности менеджера;
- г) управления бизнесом.

35. Принцип проектирования организационных структур, предусматривает полную реорганизацию управленческих и производственных структур один раз:

- а) в 2–3 года;
- б) в 3–4 года;
- в) в 4–5 лет;
- г) в 5–6 лет.

36. Слово «функция» латинского происхождения, оно означает:

- а) исполнение, деятельность, обязанность;
- б) способ достижения какой-либо цели;
- в) управление, руководство;
- г) системность.

37. Функции управления – это:

- а) совокупность типических для менеджера ценностей, норм, точек зрения и идей, которые сознательно формируют образец его поведения;
- б) совокупность разнообразных способов и приемов, используемых менеджерами для активизации инициативы и творчества людей в процессе трудовой деятельности;
- в) виды деятельности, выполняемые всеми менеджерами для того, чтобы достичь целей организации;
- г) устойчивые причинно-следственные связи в производственных отношениях, позволяющие определять существующие зависимости между отдельными процессами и явлениями в экономике.

38. Первым звеном (первой функцией) в цепочке управленческого процесса в организации является:

- а) функция планирования;
- б) функция организации;
- в) функция руководства;
- г) функция контроля.

39. Функция организации представляет собой:

- а) процесс выработки целей организации и определение наилучших способов их достижения;
- б) процесс распределения ресурсов для достижения поставленных организацией целей;
- в) действия, нацеленные на то, чтобы побудить людей работать эффективно и охотно;
- г) процесс соизмерения (сопоставления) фактически достигнутых результатов с запланированными.

40. Выработка целей организации и определение наилучших способов их достижения реализуется через функцию:

- а) планирования;
- б) организации;
- в) руководства;
- г) контроля.

41. Выполняя функцию организации, менеджер должен:

- а) создать у работников стимулы трудиться с полной отдачей;
- б) внести коррективы путем перепланирования, реорганизации или переориентации;
- в) учесть все виды деятельности, выполняемые работниками, а также все технические средства и оборудование, используемые работниками в своей деятельности.
- г) выработать цели организации и определить наилучшие способы их достижения.

42. Чтобы сплотить сотрудников и организацию в целом в эффективную рабочую команду, менеджер должен успешно овладеть навыками в выполнении функции:

- а) планирования;
- б) организации;
- в) руководства;
- г) контроля.

43. Определите, какое утверждение является неверным:

- а) в процессе контроля осуществляется согласование всех трех основных функций управления (планирования, организации и руководства), поскольку выявляются недостатки, допущенные при их выполнении;
- б) в процессе контроля осуществляется согласование функций планирования и организации, поскольку выявляются недостатки, допущенные при их выполнении;
- в) в процессе контроля осуществляется согласование с функцией планирования, поскольку выявляются недостатки, допущенные при ее выполнении;
- г) функция контроля – это самостоятельный процесс и согласование и другими функциями не требуется.

44. Методы менеджмента – это:

- а) совокупность типических для менеджера ценностей, норм, точек зрения и идей, которые сознательно формируют образец его поведения;
- б) совокупность разнообразных способов и приемов, используемых менеджерами для активизации инициативы и творчества людей в процессе трудовой деятельности;
- в) виды деятельности, выполняемые всеми менеджерами для того, чтобы достичь целей организации;
- г) устойчивые причинно-следственные связи в производственных отношениях, позволяющие определять существующие зависимости между отдельными процессами и явлениями в экономике.

45. Методы менеджмента имеют:

- а) сугубо практическое значение;
- б) абстрактное значение;
- в) чисто теоретическое значение;
- г) нет верного ответа.

46. С точки зрения функционального назначения, методы в системе менеджмента должны обеспечивать:

- а) высокую эффективность деятельности организации;
- б) активную творческую деятельность каждого работника;
- в) четкую организацию производственной и управленческой деятельности;
- г) все перечисленное.

47. Какие требования предъявляются к свойствам методов менеджмента:

- а) методы должны быть объективными, соответствовать законам, на которых базируется управленческая деятельность;
- б) методы должны представлять собой систему, т.е. должны быть взаимосвязанными и пропорциональными по силе воздействия;

- в) методы должны обеспечивать гармоничное сочетание личных, коллективных, государственных и общественных интересов.
- г) все перечисленные требования.

48. Особенностью методов менеджмента как инструментов практического управления является их:

- а) взаимосвязь;
- б) взаимообусловленность;
- в) иерархичность;
- г) верно а) и б).

49. Главная черта методов менеджмента – это:

- а) обеспечение гармонии в коллективе;
- б) органическое сочетание индивидуальных, коллективных и социальных интересов;
- в) направленность на интересы отдельных работников и организации в целом;
- г) все ответы верны.

50. Наиболее широко используются в практике менеджмента следующие методы:

- а) экономические;
- б) организационные;
- в) социально-психологические;
- г) все перечисленные.

51. Эти методы имеют приоритетное положение в системе методов менеджмента. В условиях рыночной экономики они выполняют роль базовых способов влияния на поведение людей, активизируют их труд, повышают деловую активность предприятий. Это:

- а) экономические методы;
- б) организационные методы;
- в) социальные методы;
- г) психологические методы.

52. Способы воздействия на имущественные интересы отдельных людей и их объединений – это:

- а) экономические методы;
- б) организационные методы;
- в) социальные методы;
- г) психологические методы.

53. К экономическим методам менеджмента относится:

- а) различные формы оплаты труда;

- б) система налогов;
- в) вознаграждения работников за инновации;
- г) все перечисленное относится.

54. Какая группа методов по своему функциональному назначению расчленяется на три подгруппы: организационно-стабилизирующие, организационно-распорядительные, организационно-дисциплинарные:

- а) экономические методы;
- б) организационные методы;
- в) социальные методы;
- г) психологические методы.

55. Организационные методы:

- а) представляют собой способы воздействия на социальные и психологические интересы фирм и их персонала;
- б) воздействуют на имущественные интересы фирм и их персонала;
- в) базируются на объективных законах организации совместной деятельности людей и управления ею;
- г) используются в целях гармонизации взаимоотношений работников фирм и установления наиболее благоприятного психологического климата.

56. Разработка структуры, штата, положения об исполнителях, регламентов деятельности, концепции управления фирмой является формой реализации:

- а) организационно-стабилизирующих методов;
- б) организационно-распорядительных методов;
- в) организационно-дисциплинарных методов;
- г) экономических методов.

57. Организационно-распорядительными методами менеджмента являются:

- а) штаты и структура аппарата управления;
- б) приказы, распоряжения;
- в) указания, установки;
- г) верно б) и в).

58. Функциональное назначение организационно-дисциплинарных методов менеджмента заключается в:

- а) установлении долговременных организационных отношений и связей в системах управления между исполнителями управленческих работ, а также между самостоятельными субъектами хозяйствования на договорной основе;
- б) действиях субъектов управления, направленных на устранение возникающих отклонений от запланированного, установленного режима функ-

ционирования организации-системы, выработку и осуществление реакции на изменения ситуации или среды фирмы;

в) недопущении в будущей деятельности отклонений от установленного режима работы организации, с целью исключения несоблюдения трудовой, производственной и технологической дисциплин, режима трудового распорядка и других нарушений;

г) нет верного ответа.

59. К социальным методам менеджмента относятся:

а) поддержание социальной преемственности;

б) повышение социально-производственной активности;

в) социальное нормирование;

г) все названные относятся.

60. Одним из психологических методов менеджмента является:

а) гуманизации труда;

б) моральное стимулирование;

в) составление положений об исполнителях;

г) установление регламентов деятельности.

61. Принцип материального стимулирования указывает на необходимость справедливого вознаграждения за вклад работника в конечные результаты деятельности организации, а соответствующие этому принципу методы устанавливают:

а) штаты и структуру аппарата управления;

б) положения о службах и исполнителях функций;

в) конкретную величину оплаты за трудовой вклад;

г) регламентацию деятельности работников.

62. В практике менеджмента в качестве одного из психологических методов используется гуманизация труда, что предусматривает:

а) устранение монотонности рабочих процессов;

б) цветовое оформление помещений и оборудования;

в) использование специально подобранной музыки при однообразной работе;

г) все названное может быть использовано.

ТЕМА 3. ПОНЯТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ

63. Любая организация предполагает:

- а) определенное расположение ее на территории и в рамках отведенного для нее там места;
- б) конкретную структуру – составные части и их взаимодействие (иерархию, взаимосвязь);
- в) разделение между структурными единицами предусмотренных для них обязанностей – функций;
- г) все перечисленное.

64. В качестве организаций могут выступать:

- а) предприятия, фирмы;
- б) учреждения, ведомства;
- в) верно только а);
- г) верно а) и б).

65. Характеристика каждой организации должна предусматривать:

- а) основные цели и задачи;
- б) используемые ресурсы;
- в) систему управления;
- г) все перечисленное.

66. Из всего многообразия определений понятия «организация» верными являются:

- а) организация – это процесс, посредством которого создается и сохраняется структура управляемой или управляющей системы;
- б) организация – это совокупность взаимоотношений, прав, обязанностей, целей, ролей, видов деятельности, которые имеют место в процессе совместного труда;
- в) организация – это группа людей с общими целями;
- г) все определения верные.

67. Сочетание квалификационных навыков, оборудования, инфраструктуры, инструментов и соответствующих знаний, необходимых для осуществления преобразований в материалах, информации и людях – это:

- а) производство;
- б) ресурсы;
- в) технология;
- г) система управления.

68. Ни одна организация не может функционировать изолированно, вне зависимости от факторов внешней среды. Какие из перечисленных ими являются:

- а) структура организации;
- б) средства массовой информации;
- в) рыночная конъюнктура;
- г) верно б) и в).

69. Система управления является важнейшей характеристикой организации. Эта система предполагает:

- а) наличие и функционирование руководителей и объектов управления;
- б) наличие каналов для передачи командной информации и информации состояния (обратной связи), целенаправленную переработку этой информации;
- в) деятельность по подготовке и принятию управленческих решений;
- г) все перечисленное.

70. Объем управленческой деятельности напрямую связан:

- а) с составом решаемых организацией задач;
- б) содержанием решаемых организацией задач;
- в) масштабом решаемых организацией задач;
- г) все ответы верны.

71. Слово «иерархия» пришло в теорию и практику управления:

- а) из военной сферы;
- б) из церковной сферы;
- в) из политической сферы;
- г) из экономической сферы.

72. Иерархия управления – это организационная структура, имеющая форму пирамиды, состоящая из высшего, среднего и низшего звеньев управления. Форма пирамиды показывает, что:

- а) на каждом последующем уровне управления находится меньше людей, чем на предыдущем;
- б) на каждом последующем уровне управления находится больше людей, чем на предыдущем;
- в) на каждом последующем уровне управления находится одинаковое количество людей;
- г) количество людей не зависит от уровня управления.

73. К управляющим высшего звена управления следует отнести:

- а) главного бухгалтера фирмы, начальника цеха;
- б) генерального директора фирмы, ректора вуза;
- в) цехового мастера, руководителя проектной группы;
- г) начальника отдела кадров, куратора учебной группы.

74. Мастера столярного цеха следует отнести к управляющим:

- а) высшего уровня управления;
- б) среднего уровня управления;
- в) низшего уровня управления;
- г) он не относится к управляющим.

75. Отвечают за доведение конкретных заданий до непосредственных исполнителей менеджеры:

- а) всех уровней управления;
- б) высшего уровня управления;
- в) среднего уровня управления;
- г) низшего уровня управления.

76. Цели организации – это:

- а) широкие долгосрочные ориентиры организации;
- б) конкретные краткосрочные ориентиры организации;
- в) система мер, направленная на достижение целей и задач организации;
- г) нет правильного ответа.

77. Стратегические цели, которые направлены на решение масштабных проблем, устанавливают менеджеры:

- а) всех уровней управления;
- б) высшего уровня управления;
- в) среднего уровня управления;
- г) низшего уровня управления.

78. С повышением уровня управления удельный вес заданий:

- а) по специальности падает, а по менеджменту возрастает;
- б) по специальности возрастает, а по менеджменту падает;
- в) по специальности падает и по менеджменту падает;
- г) по специальности возрастает и по менеджменту возрастает.

79. Независимо от вида и размеров организации менеджеры должны обладать:

- а) техническими навыками;
- б) коммуникативными навыками;
- в) аналитическими навыками;
- г) всеми перечисленными.

80. Руководители высшего звена управления в большей степени опираются на:

- а) аналитические и технические навыки;
- б) коммуникативные и технические навыки;

- в) аналитические и коммуникативные навыки;
- г) коммуникативные навыки.

81. Руководители низшего звена управления в большей степени опираются на:

- а) аналитические и технические навыки;
- б) технические и коммуникативные навыки;
- в) аналитические и коммуникативные навыки;
- г) технические навыки.

82. Поведение менеджеров в организации определяют их роли, которые являются набором определенных поведенческих правил, соответствующих конкретной организации и конкретной должности. Это роли:

- а) межличностные роли;
- б) информационные роли;
- в) роли по принятию решений;
- г) все перечисленные.

83. Роли менеджера, которые включают функции принимающего и распределяющего информацию, связанные с получением, сбором и распространением информации, а также представителя организации во внешней среде называются:

- а) межличностные роли;
- б) информационные роли;
- в) роли по принятию решений;
- г) все перечисленные.

84. Когда менеджер передает информацию для внешних контактов организации, действует как эксперт по вопросам данной отрасли, то он исполняет роль:

- а) представителя;
- б) распределителя информации;
- в) приемника информации;
- г) распределителя ресурсов.

85. Способ и одновременно форма объединения людей для осуществления общих для них производственных и управленческих целей – это:

- а) иерархия управления;
- б) организационная структура;
- в) организационное собрание;
- г) система управления.

86. Организационная структура предприятия документально фиксируется в графических схемах структуры, а также:

- а) в штатных расписаниях персонала;
- б) в положениях о подразделениях аппарата управления;
- в) в должностных инструкциях отдельных исполнителей;
- г) все перечисленное верно.

87. Важнейшие характеристики организационных структур:

- а) количество звеньев;
- б) иерархичность;
- в) характер распределения полномочий и ответственности по вертикали и горизонтали;
- г) все названные характеристики.

88. Чтобы разработать организационную структуру компании, менеджеры должны учесть:

- а) формирование вертикальной структуры;
- б) подразделение на отделы;
- в) формирование горизонтальной структуры;
- г) все перечисленные стадии.

89. Создание рабочих мест под конкретные функции, выполнение которых необходимо для осуществления запланированной работы менеджер осуществляет на этапе:

- а) формирования вертикальной структуры;
- б) подразделения на отделы;
- в) формирования горизонтальной структуры;
- г) нет правильного ответа.

90. Качественная и количественная дифференциация и специализация трудовой деятельности – это:

- а) горизонтальное разделение труда;
- б) функциональное разделение труда;
- в) квалификационное разделение труда;
- г) товарно-отраслевое разделение труда.

91. По горизонтали труд разделяется, как правило:

- а) по функциональному признаку;
- б) по квалификационному признаку;
- в) по товарно-отраслевому признаку;
- г) все ответы верны.

92. Структурная схема организации наглядно демонстрирует:

- а) кто и по отношению к кому обладает властными полномочиями;
- б) кто какие обязанности несет в организации;
- в) кто перед кем отвечает за выполнение своих обязанностей;
- г) все перечисленное.

93. Непрерывная линия власти, которая связывает каждый уровень работников со следующим, отражает:

- а) интеграцию управления;
- б) специализацию управления;
- в) систему соподчиненности;
- г) систему управления.

94. Соподчиненность в линейной структуре связана со следующими основными принципами:

- а) каждый работник подотчетен только одному начальнику;
- б) структура власти в организации охватывает всех работников и имеет строго определенный вид;
- в) структура власти в организации охватывает работников только по горизонтали;
- г) верно а) и б).

95. Право принимать решения, отдавать приказания, предпринимать меры и распределять ресурсы для достижения целей организации – это:

- а) обязанности менеджеров;
- б) властные полномочия;
- в) функции менеджеров;
- г) нет верного ответа.

96. Наиболее простая и распространенная система соподчиненности, в которой четко воплощена передача власти от верхних эшелонов к нижним, называется:

- а) линейной организационной структурой;
- б) линейно-штабной организационной структурой;
- в) вертикальной структурой;
- г) горизонтальной структурой.

97. Организационная структура, которая возникла под воздействием необходимости сочетать специализацию с управленческим контролем известна под названием:

- а) линейной организационной структуры;
- б) линейно-штабной организационной структуры;
- в) высокой структуры;
- г) плоской структуры.

98. Главное отличие линейно-штабной оргструктуры от линейной оргструктуры состоит в том, что:

- а) в организации этой формы четко выражена соподчиненность сверху донизу;
- б) она включает в себя функциональные группы работников, находящихся под началом административного аппарата;
- в) менеджеры четко представляют себе свою сферу полномочий по принятию решений;
- г) процесс принятия решений существенно ускоряется и упрощается под держание дисциплины.

99. Линейно-штабная оргструктура имеет преимущества:

- а) исключение дублирования и параллелизма в выполнении управленческих функций;
- б) возможность подключать специалистов в конкретных областях к формальной структуре соподчинения;
- в) освобождение главного линейного менеджера от глубокого анализа проблем;
- г) верно б) и в).

100. Высокая организационная структура имеет:

- а) более низкую норму управления, чем плоская структура;
- б) больше иерархических уровней, чем плоская структура;
- в) более высокую норму управления, чем плоская структура;
- г) верно а) и б).

101. Подразделение работников организации на группы в зависимости от схожести их навыков, опыта, сферы деятельности и используемых ресурсов – это:

- а) функциональное деление;
- б) специализированное деление;
- в) матричное деление;
- г) командное деление.

102. Работников объединяют одновременно в постоянные функциональные группы и проектные команды, используя комбинацию принципов как функциональной, так и специализированной структур при:

- а) сетевом делении;
- б) матричном делении;
- в) командном делении;
- г) управлении проектом.

103. Организации используют матричную структуру, когда работа функциональных подразделений требует для успешного функционирования в динамичной среде:

- а) сложных навыков;
- б) высокой квалификации;
- в) гибкого подхода;
- г) всего перечисленного.

104. Матричная структура имеет свои преимущества:

- а) возможность быстро реагировать и адаптироваться к изменяющимся внутренним и внешним условиям организации;
- б) рациональное использование кадров за счет специализации различных видов трудовой деятельности;
- в) исключение дублирования и параллелизма в выполнении управленческих функций;
- г) верно а) и б).

105. Какие недостатки имеются у сетевой структуры:

- а) появление тенденций чрезмерной централизации;
- б) лишает руководство непосредственного контроля;
- в) если одна из компаний в сети сорвет необходимые поставки, это вызовет серьезные проблемы у головной организации;
- г) верно б) и в).

106. Стихийно образовавшаяся группа людей, вступивших в регулярное взаимодействие для достижения определенных целей, признается:

- а) неформальной организацией;
- б) формальной организацией;
- в) проектной организацией;
- г) нет верного ответа.

107. Определите неверное утверждение:

- а) менеджер должен согласиться и принять тот факт, что неформальная организация существует;
- б) менеджер должен попытаться понять, насколько неформальная организация может быть ценной, чтобы помочь менеджеру достичь его целей;
- в) менеджер должен выявить неформальных лидеров и управлять ими;
- г) менеджер должен попытаться разъединить цели неформальной и формальной организации.

108. Признаками, характеризующими неформальные организации, являются:

- а) социальный контроль;
- б) сопротивление переменам;
- в) неформальные лидеры;
- г) все перечисленные.

ТЕМА 4. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

109. Понятие «управление персоналом» используется в различных вариантах, аспектах и на нескольких уровнях:

- а) на уровне предприятия как системы;
- б) на уровне процессов производства;
- в) на уровне продуктов как овеществленной рабочей силы, которая была задействована при определенной расстановке кадров;
- г) на всех перечисленных уровнях.

110. На уровне процессов производства понятие «руководство персоналом»:

- а) включает разработку подсистемы регулируемых отношений;
- б) отражает непосредственное управление сотрудниками;
- в) сводится к оценке результативности персонала;
- г) верно а) и б).

111. Менеджмент персонала имеет три уровня, или измерения, которые обусловлены различными масштабами задач и временем их выполнения:

- а) оперативный, тактический и стратегический;
- б) высший, средний и низший;
- в) текущий, промежуточный и итоговый;
- г) нет верного ответа.

112. Основу содержания работы кадровых служб составляет:

- а) формирование кадров организации;
- б) развитие работников;
- в) совершенствование организации труда и его стимулирование, создание безопасных условий труда;
- г) все ответы верны.

113. Как правило, стратегия кадровой работы, формирование системы управления персоналом осуществляются:

- а) высшим руководством организации;
- б) средним звеном управления;
- в) низшим звеном управления;
- г) все ответы верны.

114. Кадровая служба современной фирмы в странах с рыночной экономикой опирается на:

- а) исследовательскую базу;
- б) консультативную помощь;
- в) управленческую инфраструктуру;
- г) все перечисленное верно.

115. Определение потребности в персонале, в общей концепции управления персоналом, включает:

- а) планирование и реализация карьеры и служебных перемещений;
- б) планирование качественной и количественной потребности в персонале;
- в) выбор методов расчета количественной потребности в кадрах;
- г) верно б) и в).

116. Свои функции служба управления персоналом выполняет совместно:

- а) с руководителем предприятия;
- б) с руководителями предприятия, линейных и функциональных подразделений;
- в) с руководителями функциональных подразделений;
- г) с руководителями линейных и функциональных подразделений.

117. Главная цель управления персоналом – это:

- а) стабилизация кадрового потенциала;
- б) обучение персонала;
- в) развитие кадрового потенциала;
- г) совершенствование системы управления персоналом.

118. Персонал организации состоит из:

- а) персонала управления этой организацией и ее подразделений;
- б) служащих и инженерно-технического персонала, не относящихся к персоналу управления;
- в) основных и вспомогательных рабочих, младшего обслуживающего персонала, работников охраны;
- г) все перечисленное верно.

119. По степени отношения к управленческому решению управленческие работники подразделяются на три группы:

- а) руководители, специалисты и технические исполнители;
- б) директора, начальники отделов, бригадиры;
- в) высший, средний и низший менеджмент;
- г) верно а) и в).

120. Готовят специальную информацию для принятия управленческих решений:

- а) линейные и функциональные руководители;
- б) специалисты аппарата управления;
- в) технический персонал аппарата управления;
- г) все ответы верны.

121. К техническому, или вспомогательному, персоналу относятся:

- а) секретари, курьеры, делопроизводители, копировщицы;
- б) машинистки, стенографистки, табельщицы;
- в) экономисты, инженеры, юристы, программисты;
- г) верно а) и б).

122. В понятие «кадровый потенциал управления организацией» включается:

- а) состав и квалификация управленческих кадров;
- б) организационная структура предприятия;
- в) структура и стиль работы аппарата управления;
- г) верно а) и в).

123. Маркетинг персонала не включает:

- а) исследование рынка рабочей силы, исследование качеств кандидатов, а также их требований и возможностей;
- б) воздействие на субъективное восприятие кандидатом преимуществ рабочего места в организации (реклама должностей);
- в) совершенствовании организационных структур и стиля управления;
- г) проведение сегментирования рынка рабочей силы (инженеры, экономисты, рабочие) и выбор путей ее привлечения.

124. Поиск необходимых работников для организации осуществляется с помощью:

- а) объявлений в газетах и других средствах массовой информации; неформальных коммуникаций;
- б) консультантов по кадровому менеджменту; государственных служб занятости;
- в) конкурсов на замещение вакансий; ярмарок вакансий;
- г) все ответы верны.

125. Лизинг персонала обуславливается:

- а) краткосрочной потребностью предприятия в определенных кадрах;
- б) долгосрочной потребностью предприятия в определенных кадрах;
- в) процессами текучести и освобождения кадров;
- г) формированием потенциального резерва кадров.

126. Контроллинг персонала – это:

- а) установление степени соответствия сотрудников своей должности;
- б) централизованные административные действия и мероприятия в отношении персонала, например оформление записей в трудовой книжке;
- в) присоединение к внутрипроизводственной системе контроля, планирования и регулирования работы с персоналом;
- г) мероприятия по сокращению штатов и увольнению сотрудников.

127. Мотивация результатов труда и поведения персонала, как функция управления персоналом, не включает:

- а) правовое регулирование трудовых взаимоотношений;
- б) управление конфликтами;
- в) обоснование структуры доходов, степени их дифференциации;
- г) управление содержанием и процессом мотивации трудового поведения.

128. Объем работ службы управления персоналом по выполнению своих функций зависит от:

- а) размеров предприятия и характеристик производимой продукции;
- б) степени автоматизации производства и квалификации персонала;
- в) ситуации на рынке труда и социально-психологической обстановки на предприятии и за его пределами;
- г) все ответы верны.

129. При разработке вариантов оргструктуры организации, функции системы управления персоналом поручаются конкретному специалисту:

- а) при продуктивном типе структуры;
- б) при малой численности персонала и незначительной трудоемкости в выполнении функции управления персоналом;
- в) в крупных организациях с широкими финансовыми возможностями;
- г) в крупных организациях при достаточно обособленных в пространственном и административном отношениях функциональных сферах организации.

130. Процесс подбора кадров рассматривается как функция управления, которая реализуется в отношении:

- а) к производству;
- б) к личности;
- в) к менеджерам;
- г) нет правильного ответа.

131. Прогноз потребности в кадрах – это:

- а) сбор информации о качественной и количественной потребности в кадрах с учетом фактора времени;
- б) установление фактического наличия кадров с учетом их качественных и количественных характеристик;
- в) выяснение недостатка или избытка кадров во времени и в соответствии с этим разработка мероприятий по обеспечению, высвобождению, повышению квалификации кадров;
- г) нет верного ответа.

132. Определите правильную последовательность процедуры планирования набора персонала:

- а) планирование найма персонала → планирование выбора из претендентов → планирование внедрения сотрудников → планирование принятия на работу;
- б) планирование найма персонала → планирование выбора из претендентов → планирование принятия на работу → планирование внедрения сотрудников;
- в) планирование внедрения сотрудников → планирование найма персонала → планирование выбора из претендентов → планирование принятия на работу;
- г) планирование принятия на работу → планирование найма персонала → планирование выбора из претендентов → планирование внедрения сотрудников.

133. Определите, из какого источника можно получить информацию о персонале, которая показывает процесс становления личности:

- а) трудовая книжка;
- б) психологические тесты;
- в) автобиография;
- г) аттестат зрелости.

134. Информация о сильных и слабых сторонах претендента на должность, его навыках и склонностях, памяти, профессиональной пригодности может извлекаться с помощью:

- а) личной анкеты;
- б) психологических тестов;
- в) собеседования с претендентом;
- г) рекомендательных писем.

135. Недостатком набора кадров внутри организации является:

- а) большие расходы при наборе;
- б) высокая стоимость повышения квалификации;
- в) нет знаний производства;
- г) много времени затрачивается на испытательный срок.

136. Преимуществом набора кадров вне организации является:

- а) незначительные расходы при наборе;
- б) реализация возможности роста кадров;
- в) знание сотрудников и их возможностей;
- г) новые импульсы для предприятия.

137. Такие качества, как уравновешенность, адаптивность и контактность, относятся к следующему критерию оценки сотрудников:

- а) образование;
- б) поведение;

- в) целеустремленность;
- г) интеллектуальные способности.

138. Определите неверное высказывание:

- а) отбор персонала должен проводиться на строгой плановой основе;
- б) в процессе планирования персонала определяются наличие, будущие потребности в кадрах и разрабатываются программы их развития;
- в) для набора персонала целесообразно использовать внутренний и внешний рынок рабочей силы;
- г) в рыночной экономике для формирования персонала фирмы приемлемы интуитивные методы отбора кадров.

139. Методы оценки персонала можно объединить в три основные группы:

- а) прогностический, практический и имитационный;
- б) диалектический, практический и имитационный;
- в) статистический, диалектический и прогностический;
- г) графический, статистический и диалектический.

140. Средства и методы отбора претендентов на вакантные должности наиболее часто классифицируются:

- а) на стратегические и тактические;
- б) на личностные и технические;
- в) на контурные и структурированные;
- г) на простые и сложные.

141. Личностными средствами оценки сотрудника являются:

- а) анализ и оценка документов (биографии, успеваемости, анкеты и др.);
- б) тестирование;
- в) собеседование;
- г) все перечисленные.

142. Наибольшую сложность в группе личностных средств отбора персонала представляет:

- а) тест на интеллект и характер;
- б) интервью-собеседование;
- в) анализ биографии;
- г) проверка личной анкеты.

143. Предназначен для определения степени соответствия основных квалификационных признаков сотрудника определенной должности:

- а) профиль требований,
- б) описание должности;

- в) должностная инструкция;
- г) нет верного ответа.

144. Ротация персонала – это:

- а) своеобразная кратко- или среднесрочная аренда персонала другой фирмы;
- б) вертикальное перемещение кадров, т.е. повышение в должности;
- в) горизонтальное перемещение кадров, например начальник цеха – начальник отдела, старший технолог отдела – старший технолог цеха.
- г) формирование нового кадрового резерва.

145. В процедуре оценки персонала:

- а) применяется система методов, дополняющих друг друга;
- б) оцениваются результаты труда и личностные параметры;
- в) используются личностные и технические средства оценки персонала;
- г) все перечисленное.

146. Вхождение в рынок связано не только и не столько с изменением и адаптацией к условиям рыночных отношений хозяйственного механизма, сколько:

- а) с техническим перевооружением производства;
- б) с подготовленностью кадров;
- в) с внедрением новых технологий;
- г) с нормативно-правовой базой.

147. Повышение квалификации персонала – это:

- а) прохождение стажировки за границей;
- б) приобретение новой специальности;
- в) участие в работе семинаров и конференций;
- г) все перечисленное.

148. Развитие персонала означает:

- а) способность сотрудника осознать необходимость регулярной учебы, чтобы соответствовать растущим требованиям;
- б) способность коллектива осознать необходимость командного или группового управления при активном участии всего персонала, а не только руководителей;
- в) способность организации осознать решающую роль каждого сотрудника и необходимость развития его потенциала;
- г) все перечисленное верно.

149. К активным методам обучения персонала относятся:

- а) использование разнообразных технических средств обучения;
- б) использование централизованного, фронтального обучения;
- в) использование изменяющихся, открытых элементов обучения;
- г) верно а) и в).

ТЕМА 5. ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

150. Результатом управленческого труда является:

- а) разнообразные товары;
- б) специфические услуги;
- в) управленческие решения;
- г) организационная структура.

151. Под управленческим решением понимается:

- а) наиболее рациональный вариант действий из множества возможных при данных условиях функционирования системы управления;
- б) основной вид управленческого труда;
- в) совокупность взаимосвязанных, целенаправленных и логически последовательных управленческих действий, обеспечивающих реализацию управленческих задач;
- г) все перечисленное.

152. В осуществлении управленческого решения существенная роль принадлежит руководителю организации, который обязан:

- а) умело, творчески поставить задачи перед разработчиками управленческого решения и управлять процессом его выработки;
- б) правильно принять управленческое решение;
- в) организовать реализацию управленческого решения и контроль за этим процессом;
- г) реализовать все перечисленное.

153. Управленческие решения могут приниматься в условиях:

- а) определенности;
- б) риска;
- в) неопределенности;
- г) могут приниматься во всех названных условиях.

154. Управленческие решения можно классифицировать по различным признакам. Так стратегические и тактические решения имеют следующий классификационный признак:

- а) форма подготовки;
- б) масштаб решаемых проблем;
- в) степень влияния на будущее организации;
- г) функциональное назначение.

155. По жесткости регламентации выделяют следующие управленческие решения:

- а) эвристические, графические, аналитические;
- б) контурные, структурированные и алгоритмические;
- в) простые, сложные и уникальные;
- г) шаблонные и творческие.

156. Рациональное управленческое решение:

- а) основываются на общих знаниях, здравом смысле – осмысленном опыте жизни, профессиональной деятельности, обостренном чувстве реальности;
- б) основывается на предположении руководителя, что его выбор правилен;
- в) предполагает использование научных методов и объективных критериев;
- г) верно а) и б).

157. На стадии реализации управленческого решения:

- а) анализируется проблемная ситуация;
- б) выявляются все возможные действия, устраняющие причины проблемы;
- в) разрабатываются альтернативные решения, и дается их оценка;
- г) принимаются меры для конкретизации решения и доведения его до исполнителей.

158. Методами принятия управленческих решений являются:

- а) эвристические методы;
- б) коллективные методы;
- в) количественные методы;
- г) все перечисленные методы.

159. Наиболее распространенным методом коллективной подготовки управленческих решений является:

- а) «мозговой штурм» или «мозговая атака»;
- б) кольцевая (японская) система;
- в) метод Дельфы;
- г) нет верного ответа.

160. Эвристические методы принятия управленческих решений:

- а) в большей части базируются на интуиции менеджера, принимаются оперативно, но не гарантируют от выбора ошибочных (неэффективных) решений;
- б) позволяют экспериментально проверить реализацию решений, изменить исходные предпосылки, уточнить требования к ним;
- в) базируются на использовании экспертами больших информационных возможностей компьютерной техники;

г) предназначены для выявления новых идей и способов решения проблем в ходе их обсуждения при благоприятной атмосфере для генерирования инноваций.

161. При использовании этого метода принятия управленческих решений, сначала опрашивается множество независимых друг от друга экспертов, а затем результаты опроса анализируются в процессе групповых дискуссий. Этот метод называется:

- а) «мозговой штурм»;
- б) кольцевая (японская) система;
- в) метод Дельфы;
- г) нет верного ответа.

162. Линейное моделирование как количественный метод принятия решений:

- а) позволяет вводить дополнительные переменные в процессе решения задач;
- б) использует линейные зависимости;
- в) позволяют экспериментально проверить реализацию решений, изменить исходные предпосылки, уточнить требования к ним;
- г) реализуется в методах теории массового обслуживания.

163. Принцип Парето:

- а) предполагает выбор того решения, которое имеет наибольшее число сторонников;
- б) используется в том случае, если группа состоит из нескольких коалиций, каждой из которых невыгодно отменять свое решение;
- в) используется при принятии решений, когда все эксперты образуют единое целое, одну коалицию;
- г) используется в том случае, когда коалиций нет, т.е. предлагается число решений, равное числу экспертов.

164. Иерархия в принятии решений предполагает:

- а) делегирование полномочий по принятию решения ближе к тому уровню, на котором имеется больше необходимой информации и который непосредственно участвует в реализации принятого решения;
- б) использование целевых межфункциональных групп, в которых члены, входящие в их состав, отбираются из различных подразделений и уровней организации;
- в) использование непосредственных (прямых) горизонтальных связей при принятии решений;

г) что процесс принятия решения должен находиться в руках одного (общего) руководителя.

165. Решение считается эффективным, если оно отвечает требованиям, вытекающим из решаемой ситуации и целей организации. Т.е. решение должно быть:

- а) экономичным, своевременным, обоснованным;
- б) своевременным и обоснованным;
- в) обоснованным и экономичным;
- г) экономичным, своевременным, обоснованным и реально осуществимым.

166. Основными причинами невыполнения управленческих решений являются:

- а) решение было недостаточно четко сформулировано менеджером;
- б) решение было ясно и четко сформулировано, но исполнитель его плохо уяснил;
- в) решение было четко сформулировано, и исполнитель его уяснил, но у него не было необходимых условий и средств для его выполнения;
- г) все перечисленное верно.

167. Для того чтобы модель деятельности исполнителя была выполнена в соответствии с первоначальной идеей менеджера, к ней предъявляются ряд требований:

- а) полнота и точность модели решения;
- б) стрессоустойчивость и гибкость модели решения;
- в) согласованность и мотивация модели решения;
- г) все перечисленные требования.

168. Точность модели принятия управленческих решений:

- а) характеризует оперативную модель с точки зрения представленности в ней всей динамики предстоящей деятельности;
- б) необходима потому, что если задача ставится абстрактно, то она не выполняется вообще или выполняется формально;
- в) предполагает способность исполнителя четко реализовать план действий, сложившийся в его сознании, в любых сложных ситуациях;
- г) связана с тем, что исполнитель чаще всего выполняет решение в одиночку.

169. Согласованность модели решения связана с тем, что исполнитель чаще всего выполняет решение в одиночку. Поэтому необходимо:

- а) мотивировать деятельность исполнителей решений;

- б) согласовывать действия исполнителя по задачам, времени, месту и т.п. с другими исполнителями;
- в) выбрать оптимальное соотношение между стабильностью (неподвижностью) и гибкостью модели;
- г) верно б) и в).

170. Наиболее часто встречающиеся в организации коммуникации – это:

- а) цепочная и многосвязная;
- б) звездная и иерархическая;
- в) цепочная, многосвязная, звездная и иерархическая;
- г) иерархическая, цепочная и многосвязная.

171. В многосвязной структуре коммуникации:

- а) ярко выражен «коммутатор-руководитель», через которого передаются все задачи;
- б) все ее участники связаны между собой;
- в) решение, передаваемое с одного конца на другой, становится известно всем исполнителям и всеми обсуждается;
- г) ярко выражены командные отношения.

172. В процессе контроля первоначальные цели организации могут:

- а) модифицироваться;
- б) уточняться;
- в) изменяться;
- г) все перечисленное верно.

173. В практике управления организацией применяются три основные разновидности контроля:

- а) предварительный, текущий, последующий.
- б) предварительный, промежуточный, итоговый;
- в) текущий, промежуточный, итоговый;
- г) предварительный, текущий, итоговый.

ТЕМА 6. РУКОВОДИТЕЛЬ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА

174. Управленческий труд – это:

- а) особая категория общественного труда с последующей дифференциацией по видам и подвидам работ и основывается на понимании управления как вида профессиональной деятельности, присущей всякому совместному труду;
- б) вид общественного труда, основной задачей которого является обеспечение целенаправленной, скоординированной деятельности, как отдельных участников совместного трудового процесса, так и трудовых коллективов в целом.
- в) это планомерная деятельность работников административно-управленческого персонала, направленная на организацию, регулирование, мотивацию и контроль за работой сотрудников организации;
- г) все перечисленное верно.

175. Содержание управленческого труда зависит от его объекта и определяется:

- а) структурой производственных процессов;
- б) приемами труда и его техническим оснащением;
- в) взаимоотношениями, которые возникают в процессе выполнения управленческих функций;
- г) все ответы верны.

176. Управленческий труд имеет свои специфические особенности:

- а) он участвует в создании материальных благ не прямо, а через труд других лиц;
- б) средствами труда служит организационная и вычислительная техника;
- в) его результатом являются необходимые обществу товары и услуги;
- г) верно а) и б).

177. В качестве предмета управленческого труда выступают:

- а) управленческий процесс;
- б) управленческий процесс и люди, участвующие в нем;
- в) управленческие решения;
- г) организационная и вычислительная техника.

178. Главная особенность управленческого труда состоит в том, что задачи развития и совершенствования организации руководитель решает:

- а) в организационном аспекте;
- б) в производственном аспекте;
- в) в технологическом аспекте;
- г) в философском аспекте.

179. Принцип комплексности, лежащий в основе рациональной организации управленческого труда предполагает:

- а) установление и строгое соблюдение определенных правил, положений, указаний, инструкций, нормативов и других нормативных документов, основанных на объективных закономерностях развития системы управления;
- б) что научная организация управленческого труда развивается не по одному направлению, а по их совокупности, касается не одного работника, а всего управленческого коллектива.
- в) закрепление за каждым подразделением определенных функций, работ и операций с возложением на них полной ответственности за конечные результаты его деятельности в процессе управления;
- г) что трудовой коллектив должен работать в условиях стабильности его состава, функций и задач, решаемых коллективом.

180. Согласно Трудовому кодексу Республики Беларусь, формы, системы и размеры оплаты труда работников внебюджетных (коммерческих) организаций устанавливаются нанимателем на основании:

- а) коллективного договора;
- б) коллективного соглашения;
- в) трудового договора;
- г) все ответы верны.

181. В бюджетной сфере основным механизмом обеспечения равных условий оплаты труда традиционно служит Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь, включающая:

- а) 27 тарифных разрядов;
- б) 28 тарифных разрядов;
- в) 23 тарифных разрядов;
- г) 26 тарифных разрядов.

182. Оплата труда служащих государственного аппарата и приравненных к ним органов, а также военнослужащие, лица рядового и начальствующего состава осуществляются:

- а) по системе фиксированных окладов;
- б) на основе Единой тарифной сетки;
- в) на основе ЕТС и по системе фиксированных окладов;
- г) нет верного ответа.

183. К выплатам компенсирующего характера не относится:

- а) выплаты надбавок за работу в местностях с тяжелыми климатическими условиями;
- б) доплаты за работу в ночное время, за работу в многосменном режиме;
- в) ежегодные доплаты к отпуску (материальная помощь к отпуску);
- г) доплаты к тарифным ставкам за работу в зонах радиоактивного загрязнения.

184. К принципам оплаты и стимулирования труда относится:

- а) универсальность;
- б) простота и доступность;
- в) справедливость;
- г) все ответы верны.

185. С учетом специфики труда менеджера выделяют следующие виды норм:

- а) нормы управляемости для руководителей;
- б) укрупненные нормативы численности для специалистов;
- в) времени и обслуживания для технических исполнителей;
- г) все ответы верны.

186. С помощью нормативов численности:

- а) можно произвести оптимальную расстановку работников;
- б) определяется общая численность работников по функции управления;
- в) определяется численность специалистов организации;
- г) верно а) и б).

187. Методы прямого нормирования при определении норм управленческих работ:

- а) используются для определения объемов работ тех категорий аппарата управления, труд которых вообще не поддается сколь-нибудь удовлетворительному учету из-за отсутствия критериев регламентации сроков выполняемой ими работы;
- б) используются для определения нормативов постоянно повторяющихся работ;
- в) применяются для установления норм обслуживания, т.е. числа обслуживаемых работников, приходящегося на одного обслуживающего;
- г) применяются для установления укрупненных нормативов численности различных категорий работников.

188. Определите неверное высказывание:

- а) фотография рабочего дня руководителя состоит в наблюдении и замерах всех без исключения затрат времени на протяжении полного рабочего дня или его определенной части;
- б) с помощью хронометража изучают затраты рабочего времени на выполнение повторяющихся трудовых операций;
- в) моментные наблюдения применяются для изучения труда специалистов, занятых выполнением различной работы;
- г) при киносъемке процесс труда фиксируется на видеопленке, где в результате просмотра можно увидеть «узкие» места организации труда.

189. В основе управленческого труда лежат определенные нормы, которые должны строго соблюдаться менеджером. Наиболее важные из них:

- а) юридические, моральные и организационные;
- б) экономические, юридические, моральные и организационные;
- в) организационные, моральные и экономические;
- г) юридические, технические, моральные и организационные;

190. Элементами, характеризующими деятельность менеджера в рамках культуры управленческого труда, являются:

- а) личная культура, рациональное распределение рабочего времени, культура речи;
- б) культура содержания рабочего места, культура в работе с письмами, культура приема посетителей;
- в) культура проведения массовых мероприятий, организационная культура руководителя;
- г) все ответы верны.

191. Организационная культура руководителя включает:

- а) культуру проведения различного рода совещаний, переговоров и бесед;
- б) разработку организационных норм, планов личной работы;
- в) подбор и расстановку кадров, работу с кадрами;
- г) верно б) и в).

192. В бывшем СССР при подборе управленческих кадров руководствовались четырьмя основными требованиями: политическая грамотность, моральная устойчивость, компетентность, организаторские способности:

- а) политическая грамотность, моральная устойчивость, инициативность, нестандартное мышление;
- б) политическая грамотность, моральная устойчивость, компетентность, организаторские способности;
- в) способность к инновациям, моральная устойчивость, компетентность, организаторские способности;
- г) нестандартное мышление, инициативность, ситуационное лидерство, разумные личные ценности.

193. К личным качествам современного менеджера относятся:

- а) коммуникабельность и чувство успеха;
- б) нестандартное мышление, изобретательность, инициативность и способность генерировать идеи;
- в) способность формировать и развивать эффективные рабочие группы;
- г) верно а) и б).

194. Власть может принимать разнообразные формы:

- а) утилитарную (воздействие посредством сильных мотивов);
- б) авторитарно-нормативную (законная власть);
- в) объединенную (власть группы);
- г) все перечисленное верно.

195. Форма власти, которая осуществляется посредством воздействия сильных мотивов на окружающих – это:

- а) утилитарная власть;
- б) авторитарно-нормативная власть;
- в) объединенная власть;
- г) нет верного ответа.

196. В группу способов рассудочного влияния менеджера входят:

- а) требование;
- б) критика;
- в) подражание;
- г) верно а) и б).

197. Какой способ влияния на окружающих сводится к доказательству правильности того или иного задания руководителя:

- а) требование;
- б) убеждение;
- в) внушение;
- г) просьба.

198. Различные способы влияния на подчиненных, используемые менеджером, не должны вызывать:

- а) чувства раздражения;
- б) чувства ненависти;
- в) чувства досады;
- г) всего перечисленного.

199. Авторитет менеджера – это:

- а) заслуженное доверие, которым пользуется руководитель у подчиненных, вышестоящего руководства и коллег по работе;
- б) признание личности, оценка коллективом соответствия субъективных качеств менеджера объективным требованиям;
- в) систему отношений, ценностей и результата работы менеджера;
- г) все ответы верны.

200. Забота об авторитете руководителя – не только его личное дело, но и:

- а) высшего руководства;
- б) руководителей одного уровня;
- в) подчиненных;
- г) всех перечисленных.

201. Псевдоавторитет – это:

- а) мнимый авторитет;
- б) ложный авторитет;
- в) реальный авторитет;
- г) верно а) и б).

202. Если руководитель высокомерен, гордится и старается всюду подчеркнуть свои бывшие или мнимые нынешние заслуги, считая, что это обеспечивает ему высокий авторитет. То, по мнению А. Макаренко – это:

- а) авторитет педантизма;
- б) авторитет чванства;
- в) авторитет подавления;
- г) авторитет расстояния.

203. Стиль руководства – это:

- а) своего рода «почерк» в действиях менеджера;
- б) относительно устойчивая система способов, методов и форм практической деятельности менеджера;
- в) манера и способ поведения менеджера в процессе подготовки и реализации управленческих решений;
- г) все определения верны.

204. Впервые вопрос о стилях руководства был рассмотрен:

- а) К. Левиным;
- б) А. Маслоу;
- в) Д. Макгрегором;
- г) Р. Оуэном.

205. Определите неверное высказывание:

- а) для авторитарного стиля характерна централизация власти в руках одного руководителя, требующего, чтобы обо всех делах докладывали только ему;
- б) либеральному стилю присущи ставка на администрирование и ограниченные контакты с подчиненными;

- в) менеджер, использующий преимущественно демократический стиль находится в постоянном контакте с сотрудниками, часть управленческих функций делегирует другим специалистам, доверяет людям;
- г) менеджер-либерал боится конфликтов, в основном соглашается с мнением подчиненных.

206. Для менеджера, использующего какой стиль характерно как можно больше вопросов решать коллегиально, систематически информировать подчиненных о положении дел в коллективе, часть управленческих функций делегировать другим специалистам:

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) либеральный;
- г) ситуативное руководство.

207. Гибкость руководителя и заключается в том, чтобы:

- а) использовать преимущества демократического стиля руководства;
- б) использовать преимущества авторитарного стиля руководства;
- в) использовать преимущества либерального стиля руководства;
- г) использовать преимущества каждого стиля и применять его в зависимости от особенностей ситуации.

208. Исследования немецких ученых выявили зависимость между результатами труда и стилем руководства. Исследовались производительность труда, психологический климат, текучесть кадров и прибыль. Самые высокие результаты наблюдались у коллектива, где преобладает:

- а) либеральный стиль руководства;
- б) демократический стиль руководства;
- в) авторитарный стиль руководства;
- г) нет правильного ответа.

209. В управленческой решетке ГРИД наглядно представлены:

- а) различные способы реализации властных полномочий руководителем;
- б) различные способы реализации управленческих функций руководителем;
- в) различные способы реализации управленческих принципов руководителем;
- г) различные способы принятия управленческих решений руководителем.

210. Согласно системе ГРИД основными типами управления являются:

- а) 9.1 1.9 1.1 2.2 9.9;
- б) 9.1 1.9 1.1 3.3 9.9;
- в) 9.1 1.9 1.1 4.4 9.9;
- г) 9.1 1.9 1.1 5.5 9.9.

211. Для руководителя типа 9.1 характерно:

- а) максимальная забота об эффективности производства в сочетании с минимальной заботой о подчиненных;
- б) минимальная забота о производстве в сочетании с максимальной заботой о подчиненных;
- в) минимальная забота о производстве и о нуждах работников;
- г) максимальная забота о производстве в сочетании с максимальной заботой о людях.

212. В управленческой практике выделяют три дополнительных типа управления:

- а) консерватизм, оппортунизм, фасадизм;
- б) патернализм, оппортунизм, фасадизм;
- в) патернализм, либерализм, фасадизм;
- г) патернализм, оппортунизм, консерватизм.

213. В этом стиле приоритет отдается исполнительности. В нем сочетается высокий уровень заботы о производстве с высоким уровнем заботы о людях. И он носит дополнительный характер – это:

- а) фасадизм;
- б) оппортунизм;
- в) патернализм;
- г) нет верного ответа.

214. Поведенческое действие руководителя какого типа можно выразить фразой: «Люди – это не товар, ценность которого можно измерить с помощью некоторой шкалы, поэтому мысли и чувства людей играют первостепенную роль:

- а) тип 9.1;
- б) тип 1.9;
- в) тип 9.9;
- г) тип 1.1;

215. Выделите признаки оппортунистического поведения руководителя:

- а) стремится угодить всем и каждому, создает репутацию посредством хвастовства, знает слабости других и использует их в своих целях, льстит;
- б) великодушный диктатор, снисходительный, постоянно дает советы, выполняет обязательства;
- в) управляет толпой, любит поучать, сторонник предписаний, ожидает слепой лояльности;
- г) верно б) и в).

ТЕМА 7. УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

216. Конфликт – это:

- а) столкновение противоречивых или несовместимых сил;
- б) противоречие, возникающее между людьми, коллективами в процессе их совместной трудовой деятельности из-за непонимания или противоположности интересов;
- в) разногласие между отдельными членами (группами членов) организации;
- г) все ответы верны.

217. Первый международный центр разрешения конфликтов был создан:

- а) в 1985 г. в США;
- б) в 1986 г. в Австралии;
- в) в 1987 г. в Германии;
- г) в 1988 г. в Швейцарии.

218. Конфликтная ситуация – это:

- а) случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;
- б) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;
- в) процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;
- г) этап развития конфликта.

219. Конфликтная ситуация обязательно включает:

- а) объекты конфликта;
- б) субъекты конфликта;
- в) объекты и субъекты конфликта;
- г) инцидент, объекты и субъекты конфликта.

220. Конфликтогены – это:

- а) слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту;
- б) поведенческие реакции личности в конфликте;
- в) проявления конфликта;
- г) нет верного ответа.

221. К какому типу конфликтогенов относятся следующие действия: угроза, обвинение, насмешка, издевка, сарказм:

- а) снисходительное отношение;
- б) менторские отношения;

- в) негативное отношение;
- г) нарушение этики.

222. Конфликт может быть:

- а) функциональным;
- б) дисфункциональным;
- в) и функциональным и дисфункциональным;
- г) нет верного ответа.

223. Результат конфликта в основном зависит:

- а) от типа конфликта;
- б) от того, насколько эффективно им управляет менеджер;
- в) от количества сотрудников, вовлеченных в конфликт;
- г) степени несовпадения интересов конфликтующих сторон.

224. Внутриличностный конфликт – это:

- а) постоянные эмоциональные переживания личностью своих неудач;
- б) состояние тревоги, вызванное новой задачей;
- в) столкновение противоположно направленных мотивов личности;
- г) внутреннее колебание личности, вызванное проблемой выбора.

225. Внутриличностный конфликт может возникнуть из-за:

- а) физических, умственных и эмоциональных перегрузок работника;
- б) невнимания и непонимания коллег;
- в) противоречивых требований руководителя;
- г) все ответы верны.

226. Конфликт, вызванный стремлением личности занять особое положение в коллективе, относится к группе:

- а) внутриличностных конфликтов;
- б) конфликтов между личностью и коллективом;
- в) межличностных конфликтов;
- г) конфликтов между группами.

227. Чаще всего разрушительный характер носят отдельные:

- а) внутриличностные конфликты;
- б) межличностные конфликты;
- в) конфликты между личностью и группой;
- г) конфликты между группами.

228. Источниками конфликтов могут быть:

- а) нарушение коммуникаций в организации;
- б) разное понимание членами коллектива (группами) миссии, целей и задач организации;

- в) дублирование полномочий и компетенции руководителей и подчиненных;
- г) все перечисленное.

229. Определите неверное утверждение:

- а) организационный конфликт имеет только одну форму;
- б) конфликт наряду с проблемами может приносить и пользу организации;
- в) конфликтная ситуация обязательно включает объекты и субъекты конфликта;
- г) конфликт может быть функциональным и дисфункциональным.

230. Противоречие между функциями и видом трудовой деятельности сотрудника может явиться:

- а) объектом конфликта;
- б) субъектом конфликта;
- в) источником конфликта;
- г) формой конфликта.

231. Основными источниками конфликта между менеджером и персоналом являются:

- а) тщеславие и чванство, резкость и грубость в обращении с подчиненными;
- б) авторитарный стиль управления, низкий уровень профессионализма менеджера;
- в) несвоевременная реакция менеджера на жалобы и критику подчиненных, неудовлетворительные коммуникации;
- г) сплетни, инсинуации, раскрытие источника информации, полученной доверительным путем.

232. К негативным последствиям конфликтов следует отнести:

- а) более широкий и глубокий взгляд на проблему;
- б) выявление новых скрытых противоречий и нерешенных проблем;
- в) снятие взаимных подозрений, вопросов и недоумений;
- г) снятие антагонизма, агрессивности и напряженности.

233. Позитивными последствиями конфликтов могут быть:

- а) появление навыка коллегиальной выработки решений;
- б) воспитание терпимости и умения стать на чужую точку зрения;
- в) еще большее, чем до конфликта, убеждение в своей правоте и расхождение во взглядах;
- г) верно а) и б).

234. Выделите основные стратегии поведения менеджера в конфликтных ситуациях:

- а) атака, принуждение, уклонение, приспособление, решение проблемы;
- б) настойчивость, уклонение, уступчивость, компромисс, сотрудничество;

- в) настойчивость, уклонение, принуждение, приспособление, компромисс;
- г) компромисс, настойчивость, уклонение, уход, сотрудничество.

235. Принуждение как стратегии поведения менеджера в конфликтных ситуациях – это когда:

- а) высокая напористость сочетается с низкой кооперативностью;
- б) высокая напористость сочетается с высокой кооперативностью;
- в) слабая напористость сочетается с высокой кооперативностью;
- г) слабая напористость сочетается с низкой кооперативностью.

236. По мнению специалистов в области управления, выбор этой стратегии поведения менеджером – оптимальный путь к ликвидации противоречий. Это стратегия:

- а) уклонения;
- б) уступчивости;
- в) компромисса;
- г) настойчивости.

237. Проведение работы по разъяснению негативных последствий конфликтов в коллективе, менеджеры используют в качестве:

- а) административного средства разрешения конфликтов;
- б) организационного средства разрешения конфликтов;
- в) социально-психологического средства разрешения конфликтов;
- г) воспитательного средства разрешения конфликтов.

238. Материальные и моральные поощрения за действия руководителей и персонала, направленные на предотвращение и преодоление конфликтных ситуаций относятся к:

- а) административным средствам разрешения конфликтов;
- б) организационным средствам разрешения конфликтов;
- в) социально-психологическим средствам разрешения конфликтов;
- г) воспитательным средствам разрешения конфликтов.

239. К организационным средствам разрешения конфликтов не относится:

- а) открытость и гласность основных организационно-управленческих мероприятий;
- б) четкая координация деятельности персонала, подразделений и руководителей;
- в) формирование организационной культуры как единой системы ценностных ориентиров для всех членов организации;
- г) консолидация интересов всех работников организации вокруг ее миссии и целей.

240. Что относится к предпосылкам разрешения конфликта:
- а) достаточная зрелость конфликта;
 - б) потребность субъектов конфликта в его разрешении;
 - в) наличие необходимых средств и ресурсов для разрешения конфликта;
 - г) все перечисленное относится.

241. Основные фазы развития конфликта можно представить следующим образом:

- а) подъем – начало – пик – спад;
- б) начало – подъем – пик – спад;
- в) пик – начало – подъем – спад;
- г) начало – пик – подъем – спад;

242. Установлено, что, если менеджер входит в конфликт на начальной фазе, он разрешается:

- а) на 60%;
- б) на 75%;
- в) на 86%;
- г) на 92%.

ТЕМА 8. КОММУНИКАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС В МЕНЕДЖМЕНТЕ

243. Процесс передачи информации и средства для этой передачи носят название:

- а) контрактации;
- б) коммуникации;
- в) аброгации;
- г) верификации.

244. Коммуникации, которые связывают органы и объекты управления, находящиеся на различных уровнях иерархической лестницы – это:

- а) неформальные коммуникации;
- б) коммуникации с внешней средой;
- в) коммуникации по вертикали;
- г) коммуникации по горизонтали.

245. Средства передачи информации могут быть:

- а) бумажные (печатные);
- б) голосовые;
- в) электронные (телефон, факс, телевизор, радио, компьютер);
- г) все перечисленные.

246. Информация может быть представлена в двух формах: вербальной и невербальной. Вербальные средства – это:

- а) языковые;
- б) речевые;
- в) жесты;
- г) верно а) и б).

247. Текстовый материал как средство передачи информации должен быть:

- а) изложен простым, доступным языком;
- б) подкреплен убедительными фактами;
- в) иметь четкую структуру, обеспечивающую неослабное внимание аудитории;
- г) все перечисленное верно.

248. Под деловым общением в менеджменте понимается организация взаимодействия между людьми внутри организации и вне ее, включающая:

- а) передачу информации;
- б) прием информации;
- в) восприятие информации участниками;
- г) все перечисленное включает.

249. Формирование системы гармоничных коммуникаций организации с ее целевыми аудиториями (общественностью, средствами массовой информации) на основе полной и объективной информированности в рамках достижения целей фирмы – это:

- а) деловые переговоры;
- б) симпозиумы;
- в) паблик рилейшнз;
- г) презентации.

250. Данная форма делового общения обычно носит официальный характер, и ее основной целью является коллективная подготовка управленческих решений по всему кругу управленческих задач – это:

- а) деловые переговоры;
- б) деловые совещания;
- в) деловые беседы;
- г) деловые разговоры.

251. По назначению деловые совещания бывают:

- а) вырабатывающие и принимающие решения;
- б) разъясняющие и уточняющие задачи по реализации ранее принятых решений;

- в) разовые, регулярные и периодические;
- г) верно а) и б).

252. Какой этап проведения совещания специалисты называют периодом отрицательной активности:

- а) после 45 минут работы;
- б) после 60 минут работы;
- в) после 80 минут работы;
- г) после 90 минут работы.

253. Эта форма делового общения предназначена для достижения соглашения, когда обе стороны имеют совпадающие либо противоположные интересы. Выступает как средство, взаимосвязь между людьми:

- а) деловые переговоры;
- б) деловые совещания;
- в) деловые беседы;
- г) деловые разговоры.

254. Деловые переговоры состоят из:

- а) выступлений и ответных выступлений;
- б) вопросов и ответов;
- в) возражений и доказательств;
- г) всего перечисленного.

255. Определите неверное высказывание:

- а) переговоры — это менеджмент в действии;
- б) для каждого переговоров необходимо разрабатывать и применять стандартную тактику и технику их ведения;
- в) успех переговоров всецело зависит от того, насколько хорошо вы к ним подготовлены;
- г) переговоры считаются завершенными, если их результаты подверглись тщательному анализу, на основе которого сделаны соответствующие выводы.

256. Деловые переговоры характеризуются тем, что:

- а) могут протекать легко или напряженно;
- б) партнеры могут договориться между собой без труда, или с большим трудом;
- в) партнеры могут вообще не прийти к согласию;
- г) все перечисленное верно.

257. Организация проведения деловых переговоров включает следующие этапы:

- а) подготовка, проведение и анализ итогов деловых переговоров;
- б) проведение и завершение переговоров;

- в) подготовка, проведение, завершение и анализ итогов деловых переговоров;
- г) проведение и анализ итогов деловых переговоров.

258. В процессе подготовки деловых переговоров необходимо:

- а) четко представлять себе предмет переговоров и обсуждаемую проблему;
- б) обязательно составить примерную программу, сценарий хода переговоров;
- в) наметить моменты своей неуступчивости, а также проблемы, где можно уступить, если неожиданно возникает тупик в переговорах;
- г) все перечисленное верно.

259. Организационная культура – это:

- а) система ценностей и норм поведения, разделяемых всеми членами организации, имеющая целью ее эффективное функционирование;
- б) реализация возможностей культуры в интересах организации, использование в этих целях могучего культурного арсенала;
- в) организационные нормы, которые устанавливают структуру организации, состав и порядок деятельности функциональных подразделений и их руководителей;
- г) верно а) и б).

260. Сегодня в круг этических норм менеджмента входят:

- а) нетерпимость к классовому, расовому или национальному антагонизму;
- б) уважение к результатам чужого труда;
- в) уважение к женщине, к ветеранам и старикам, к властям и руководителям;
- г) все перечисленное входит.

ОТВЕТЫ НА ТЕСТЫ

1 – Г	41 – В	81 – Б	121 – Г	161 – В	201 – Г	241 – Б
2 – Б	42 – В	82 – Г	122 – Г	162 – Б	202 – Б	242 – Г
3 – А	43 – А	83 – Б	123 – В	163 – В	203 – Г	243 – Б
4 – Г	44 – Б	84 – А	124 – Г	164 – А	204 – А	244 – В
5 – Г	45 – А	85 – Б	125 – А	165 – Г	205 – Б	245 – Г
6 – Г	46 – Г	86 – Г	126 – В	166 – Г	206 – Б	246 – Г
7 – Б	47 – Г	87 – Г	127 – А	167 – Г	207 – Г	247 – Г
8 – В	48 – Г	88 – Г	128 – Г	168 – Б	208 – Б	248 – Г
9 – Г	49 – Г	89 – А	129 – Б	169 – Б	209 – А	249 – В
10 – Б	50 – Г	90 – А	130 – Б	170 – В	210 – Г	250 – Б
11 – А	51 – А	91 – Г	131 – А	171 – Б	211 – А	251 – Г
12 – В	52 – А	92 – Г	132 – Б	172 – Г	212 – Б	252 – Г
13 – Б	53 – Г	93 – В	133 – В	173 – А	213 – В	253 – А
14 – Б	54 – Б	94 – Г	134 – Б	174 – Г	214 – Б	254 – Г
15 – В	55 – В	95 – Б	135 – Б	175 – Г	215 – А	255 – Б
16 – Б	56 – А	96 – А	136 – Г	176 – Г	216 – Г	256 – Г
17 – Г	57 – Г	97 – Б	137 – Б	177 – Б	217 – Б	257 – В
18 – А	58 – В	98 – Б	138 – Г	178 – А	218 – Б	258 – Г
19 – Б	59 – Г	99 – Г	139 – А	179 – Б	219 – В	259 – Г
20 – Г	60 – А	100 – Г	140 – Б	180 – Г	220 – А	260 – Г
21 – Г	61 – В	101 – А	141 – Г	181 – А	221 – В	
22 – Б	62 – Г	102 – Б	142 – Б	182 – А	222 – В	
23 – Г	63 – Г	103 – Г	143 – А	183 – В	223 – Б	
24 – Б	64 – Г	104 – Г	144 – В	184 – Г	224 – В	
25 – Г	65 – Г	105 – Г	145 – Г	185 – Г	225 – Г	
26 – Б	66 – Г	106 – А	146 – Б	186 – Б	226 – Б	
27 – А	67 – В	107 – Г	147 – Г	187 – Б	227 – Б	
28 – Б	68 – Г	108 – Г	148 – Г	188 – В	228 – Г	
29 – В	69 – Г	109 – Г	149 – Г	189 – Б	229 – А	
30 – Г	70 – Г	110 – Б	150 – В	190 – Г	230 – В	
31 – Б	71 – Б	111 – А	151 – Г	191 – Г	231 – Б	
32 – А	72 – А	112 – Г	152 – Г	192 – Б	232 – Б	
33 – Г	73 – Б	113 – А	153 – Г	193 – Г	233 – Г	
34 – Б	74 – В	114 – Г	154 – В	194 – Г	234 – Б	
35 – А	75 – Г	115 – Г	155 – Б	195 – А	235 – А	
36 – А	76 – А	116 – Б	156 – В	196 – Г	236 – В	
37 – В	77 – Б	117 – Г	157 – Г	197 – Б	237 – Г	
38 – А	78 – А	118 – Г	158 – Г	198 – Г	238 – В	
39 – Б	79 – Г	119 – А	159 – А	199 – Г	239 – Г	
40 – А	80 – В	120 – Б	160 – А	200 – Г	240 – Г	

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ТЕМА 1. Развитие теории и практики менеджмента	4
ТЕМА 2. Система категорий менеджмента.....	8
ТЕМА 3. Понятие организации и организационной структуры	16
ТЕМА 4. Управление персоналом	24
ТЕМА 5. Принятие управленческих решений	31
ТЕМА 6. Руководитель в системе менеджмента	36
ТЕМА 7. Управление конфликтами в организации	44
ТЕМА 8. Коммуникационный процесс в менеджменте	48
ОТВЕТЫ НА ТЕСТЫ	52

Репозиторий ВГУ