

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ,
МОЛОДЕЖИ И СПОРТА УКРАИНЫ**

ХАРЬКОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

**Тестовые задания
по учебной дисциплине
"МЕНЕДЖМЕНТ"**

**для иностранных студентов направления
подготовки 6.030508 "Финансы и кредит"
всех форм обучения**

Харьков. Изд. ХНЭУ, 2013

Утверждено на заседании кафедры публичного администрирования и региональной экономики.

Протокол № 4 от 01.10.2012 г.

Составители: Гавкалова Н. Л.

Кайнова Т. В.

Чистякова А. В.

Т36 Тестовые задания по учебной дисциплине "Менеджмент" для иностранных студентов направления подготовки 6.030508 "Финансы и кредит" всех форм обучения / сост. Н. Л. Гавкалова, Т. В. Кайнова, А. В. Чистякова. – Х. : Изд. ХНЭУ, 2013. – 60 с. (Русск. яз.)

Представлены тестовые задания для диагностики уровня знаний студентов по темам учебной дисциплины.

Рекомендовано для иностранных студентов направления подготовки 6.030508 "Финансы и кредит" всех форм обучения.

Введение

Диагностика уровня овладения профессиональными компетенциями, сформированными студентами при изучении учебной дисциплины "Менеджмент", предусматривает выявление уровня овладения студентом лекционным материалом и умение использовать полученные знания для решения практических заданий. С этой целью рекомендуется применять тестовый контроль проверки знаний. Такой контроль может осуществляться преподавателем в пределах тестового модульного контроля, а также самим студентом для самодиагностики усвоенных знаний и сформированных профессиональных компетенций. Тестовые задания представлены в пределах 11 учебных тем, которые составляют теоретическую и методическую основу учебной дисциплины. Для проведения качественной диагностики степени усвоения материала студентами необходимо использовать тестовые задания разной формы, а именно: задание закрытого типа с предложенными вариантами ответов, из которых выбирают один правильный ответ; тестовые задания открытого типа, в которых не предлагаются варианты ответов.

По принципу построения ответа нужно выделить следующие тестовые задания закрытого типа:

1) альтернативные тестовые задания предусматривают наличие двух вариантов ответов типа "да – нет", "верно – неверно" и т. п. Их применяют для проверки правильно ли сделан выбор;

2) тестовые задания с множественным выбором предусматривают, как правило, три возможных варианта ответов, но не больше пяти, из которых необходимо выбрать один правильный ответ. Задание такого типа целесообразно использовать в тех случаях, когда необходимо проверить умение правильно воспроизводить полученные знания.

3) тестовые задания на возобновление соответствия частей представляют собой модификацию тестовых заданий с множественным выбором и представляются в виде двух или больше колонок слов, фраз, графических изображений, цифровых или буквенных обозначений и т. п. Тестовые задания открытого типа являются заданиями без предложенных вариантов ответов и используются для выявления знаний определений, понятий и т. п.

Модуль 1. Элементы организаций и процесса управления

Тема 1. Понятие и сущность менеджмента

1. Менеджмент как искусство – это форма общественной практики людей, с помощью которой обеспечивается функционирование и развитие организации:

- а) да;
- б) нет.

2. Менеджмент как процесс управления – это:

- а) самостоятельная область знаний;
- б) специфический орган управления современной организацией;
- в) определенная категория людей, которые осуществляют управление;
- г) сознательное воздействие на доступные ресурсы, процессы, внешнюю среду для эффективного достижения целей организации.

3. Менеджмент как наука – это:

- а) самостоятельная область знаний;
- б) специфический орган управления современной организацией;
- в) определенная категория людей, которые осуществляют управление;
- г) сознательное воздействие на доступные ресурсы организации.

4. Менеджмент как аппарат управления – это:

- а) самостоятельная область знаний;
- б) специфический орган управления современной организацией;
- в) определенная категория людей, которые осуществляют управление;
- г) сознательное воздействие на доступные ресурсы организации.

5. Менеджмент как категория людей – это:

- а) самостоятельная область знаний;
- б) специфический орган управления современной организацией;
- в) определенная категория людей, которые осуществляют управление;
- г) сознательное воздействие на доступные ресурсы организации.

6. Объектом менеджмента как науки является:

- а) руководители разных уровней управления;
- б) любая сложная социально-техническая система независимо от сферы деятельности и формы собственности;
- в) наиболее значимые закономерности, свойства, стороны и процессы, которые связаны с организацией совместной деятельности людей и управлением ею.

7. Менеджер – это наемный работник или владелец предприятия, который занимает руководящую должность и наделен полномочиями принятия решений:

- а) да;
- б) нет.

8. Предметом менеджмента как науки является:

- а) руководители разных уровней управления;
- б) любая сложная социально-техническая система независимо от сферы деятельности и формы собственности;
- в) наиболее значимые закономерности, свойства, стороны и процессы, которые связаны с организацией совместной деятельности людей и управлением ею.

9. Горизонтальное разделение труда – это:

- а) специализация по отраслям менеджмента;
- б) размещение конкретных руководителей во главе отдельных подразделений;
- в) должностная иерархия менеджеров.

10. Вертикальное разделение труда:

- а) образует уровни управления;
- б) это размещение конкретных руководителей во главе отдельных подразделений;
- в) это специализация по отраслям менеджмента;
- г) это должностная иерархия менеджеров.

11. Вид деятельности, который основан на разделении и кооперации менеджмента и характеризуется определенной однородностью, сложностью и стабильностью воздействий на объект со стороны субъекта управления – это _____.

12. Представление руководителя о будущем организации является прямым следствием изучения и анализа ее ресурсов:

- а) да;
- б) нет.

13. _____ отражают отношение в процессе производства, распределения и потребления материальных благ, а также устойчивые связи между явлениями экономической жизни общества.

14. Понимание причин расхождений целей и результатов, противоречий, между теорией и практикой лежит в основе:

- а) принципа инерции;
- б) принципа демократического централизма;
- в) принципа научности;
- г) принципа системности и комплексности.

15. Базовые виды деятельности менеджера:

- а) определяет миссию фирмы;
- б) определяет критерии измерения показателей деятельности;
- в) поддерживают мотивацию и коммуникацию;
- г) присваивает результаты собственного труда.

16. Обязательным условием менеджмента является:

- а) создание организации;
- б) распределение полномочий;
- в) построение иерархии;
- г) все ответы верны.

17. По стадиям управления выделяют:

- а) стратегическое планирование;
- б) финансовый менеджмент;

- в) контроль;
- г) оперативное управление.

18. Менеджер должен обладать знаниями общих и прикладных дисциплин, например, философии, истории, статистики, психологии:

- а) да;
- б) нет;
- в) не обязательно;
- г) только философии.

19. Уровни управления выделяют на основе:

- а) горизонтального разделения труда;
- б) специализации;
- в) вертикального разделения труда.

20. Заданием менеджмента является:

- а) постоянное развитие способностей работников предприятия;
- б) направление деятельности работников на достижение целей предприятия;
- в) эффективное использование имеющихся ресурсов для достижения целей персонала;
- г) все ответы верны.

21. Принцип баланса власти гласит о том, что:

- а) важно понимать причины расхождений целей и достигнутых результатов, видеть противоречие между теорией и практикой;
- б) уровень влияния руководителя на подчиненных равен степени зависимости подчиненных от руководителя;
- в) эффективная совместная деятельность людей в организации возможна лишь при наличии общей цели;
- г) важно видеть наиболее значимый комплекс взаимосвязанных и взаимообусловленных подсистем, которые входят в организацию.

22. К материальным ресурсам, которые необходимы для управления организацией, относятся:

- а) счета в банках, ценные бумаги;

- б) оборудование, оргтехника, транспорт;
- в) земля, здания, помещения;
- г) все ответы верны.

23. Бизнесмен, как владелец предприятия, выполняет свои функции самостоятельно, но обязательно занимает на предприятии официальную должность:

- а) да;
- б) нет.

24. Основными функциями менеджмента являются:

- а) планирование, контроль, прогнозирование, стимулирование;
- б) планирование, организация, мотивация, контроль;
- в) организация, мотивация, стимулирование, контроль;
- г) организация, мотивация, учет, контроль.

25. По основными сферами деятельности предприятия выделяют:

- а) контроль;
- б) кадровый менеджмент;
- в) инновационный менеджмент;
- г) оперативное управление.

26. Любая организация должна владеть потенциалом, способным компенсировать последствия, обусловленные разного рода факторами внешней среды – это _____.

27. Принцип научности гласит о том, что:

- а) важно понимать причины расхождений целей и результатов, видеть противоречие между теорией и практикой;
- б) уровень влияния руководителя на подчиненных равен степени зависимости подчиненных от руководителя;
- в) эффективная совместная деятельность людей в организации возможна лишь при наличии общей цели;
- г) важно видеть наиболее значимый комплекс взаимосвязанных и взаимообусловленных подсистем, которые входят в организацию.

28. Эффективная совместная деятельность людей в организации возможна лишь при наличии:

- а) постановки целей работников;
- б) постановки целей предприятия;
- в) общности целей работников и предприятия;
- г) только общности целей руководителей и подчиненных.

Тема 2. Развитие науки управления

1. Расположите школы менеджмента по периоду их возникновения (по шкале от 1 – возникла первой до 4 – возникла последней):

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

2. Конкретный набор обстоятельств, которые существенно влияют на организацию в определенный промежуток времени – это процесс управления:

- а) да;
- б) нет.

3. Вопросами эффективности труда в основном на низших уровнях управления занимались представители:

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

4. Перенесение внимания в управлении с его задач на проблемы человека – заслуга представителей:

- а) теории "социальных систем";
- б) классической школы научного управления;
- в) административной школы управления;
- г) школы человеческих отношений и поведенческих наук.

5. Вопросами эффективного управления организацией в целом, функциями менеджеров и руководителей на всех уровнях управления предприятием занимались представители:

- а) теории "социальных систем";
- б) классической школы научного управления;
- в) административной школы управления;
- г) школы человеческих отношений и поведенческих наук.

6. Сущность _____ подхода к принятию управленческих решений заключается в том, что соответствующее нормам морали поведение приносит максимальную пользу наибольшему количеству людей.

7. Этика менеджмента действует на таких иерархических уровнях:

- а) мировой уровень – гипернормы;
- б) макроуровень – масштаб предприятия;
- в) микроуровень – масштаб предприятия и клиента;
- г) макроуровень – масштаб отрасли.

8. Управление рассматривается как многоплановое, комплексное и изменяющееся явление, связанное с внутренней и внешней средой организации – это _____.

9. Совокупность ценностей, норм, идей, которые подсознательно и сознательно формируют стиль поведения сотрудников – это _____.

10. Управление рассматривается как процесс, который состоит из взаимосвязанных действий:

- а) классический (традиционный) подход;
- б) процессный подход к управлению;
- в) системный подход;
- г) ситуационный подход к управлению.

11. Эти ученые исследовали вопросы, которые касаются эффективного управления организацией в целом, функции менеджеров и руководителей на всех уровнях управления предприятием:

а) Анри Файоль, Линдатл Урвик, Джеймс Муни, Макс Вебер;

б) Фредерик Уинслоу Тейлор, Фрэнк и Лилия Гилбрет, Генри Гант, Генри Форд;

в) Мэри Паркер Фоллетт, Елтон Мейо, Абрахам Маслоу, Дуглас МакГрегор;

12. Совокупность ценностей, норм, идей, которые подсознательно и сознательно формируют стиль поведения сотрудников – это _____.

13. При принятии сложных управленческих решений используют теорию "Х" и "У":

а) да;

б) нет.

14. К принципам управления, сформулированных А. Файодем относятся:

а) целенаправленность, порядок, иерархичность, вознаграждение персонала;

б) совесть, мораль, этика, нравственность, дисциплина;

в) разделение труда, полномочий, и ответственность, централизация;

г) экономичность, инициативность, скалярная цепь.

15. Управление рассматривается как многоплановое, комплексное явление, которое изменяется и связано с внутренней и внешней средой организации – это:

а) одномерное учение;

б) синтетическое учение;

в) административное учение;

г) многомерное учение.

16. Обязательство руководства организации принимать решение и реализовывать действия, которые улучшают уровень благосостояния и отвечают интересам как общества, так и самой организации – это _____.

17. С момента опубликования книги Фредерика Уинслоу Тейлора "Принципы научного управления" (1911 г.) управление становится самостоятельной отраслью научного знания:

- а) да;
- б) нет.

18. Целью применения _____ подхода к управлению является подбор таких методов менеджмента для решения конкретных управленческих проблем, которые бы привели к наиболее эффективному достижению целей организации.

19. Перенесение центра внимания в управлении с его заданий на человека – заслуга представителей _____.

20. Управление рассматривается как логический процесс, который может быть выражен математически:

- а) количественная школа или новая школа науки управления;
- б) классическая школа научного управления;
- в) административная школа управления;
- г) системный подход.

21. Неформальное соглашение компании и ее внешнего окружения о единых нормах поведения – это _____.

22. С точки зрения системного подхода организация рассматривается как:

- а) сложная открытая социотехническая система;
- б) сложная закрытая социотехническая система;
- в) стохастическая закрытая экономическая система;
- г) сложная открытая экономическая система.

23. Набор моральных принципов и ценностей, которые руководят поведением человека или группой людей и определяют позитивные и негативные оценки их мыслей и действий – это _____.

Тема 3. Основы теории принятия управленческих решений

1. Решение – это:

- а) выбор наилучшей альтернативы из множества возможных;
- б) процесс формирования множества альтернатив;
- в) результат процесса принятия решения.

2. Устранить разрыв между желаемым и существующим состояниями, осуществив выбор одного из альтернативных вариантов перехода к желаемому состоянию – это _____.

3. Необходимым условием принятия решения как сознательного волевого действия человека является наличие:

- а) активной группы;
- б) множества альтернатив;
- в) руководителя предприятия;
- г) цели.

4. Решения, которые реализуются неформальным, творческим путем, без соблюдения строгих правил – это _____.

5. Этапы процесса принятия управленческих решений:

- а) сравнение альтернатив по величине ожидаемого эффекта;
- б) постановка цели решения проблемы;
- в) реинжиниринг процессов;
- г) контроль, учет, анализ.

6. В соответствии с теорией принятия управленческих решений к этапам процесса принятия решений относятся:

- а) оценка ожидаемого эффекта реализации альтернатив;
- б) постановка цели решения проблемы;

- в) мотивация и стимулирование к выполнению задания;
- г) контроль, учет, анализ.

7. _____ решения разрабатываются группой специалистов, а процесс их принятия подлежит согласованию с определенными компетентными лицами.

8. Решение как процесс характеризуется тем, что оно:

- а) протекая во времени, осуществляется в несколько этапов;
- б) протекая во времени, осуществляется за один этап;
- в) составляет указание к действию.

9. Выбор, сделанный только на основе ощущения того, что он является правильным – это _____.

10. Выбор, обусловленный знаниями или накопленным опытом – это рациональные решения:

- а) да;
- б) нет.

11. Люди, которые более профессионально, лучше, чем ЛПР, знают отдельные аспекты проблемы и выступают в роли источника информации, необходимой для принятия решения – это _____.

12. Консультанты по принятию решений, которые занимаются подготовкой процесса принятия решения – это _____.

13. Управленческое решение – это более общее понятие относительно понятия "решение":

- а) да;
- б) нет.

14. Выберите этапы процесса принятия решения:

- а) постановка задачи и диагностика проблемы;
- б) постановка цели решения проблемы;
- в) реинжиниринг бизнес-процессов;
- г) описание возможных состояний внешней среды.

15. Человек, который по мнению окружения или по своему служебному положению, должен разрешить проблему и нести ответственность за принятые решения – это _____.

16. Интуитивные решения характеризуются тем, что:

- а) выбор сделан только на основе ощущения того, что он правильный;
- б) выбор обусловлен знаниями или накопленным опытом;
- в) выбор сделан без каких-либо строгих правил.

17. Рациональные решения характеризуются тем, что:

- а) выбор обусловлен знаниями или накопленным опытом;
- б) выбор сделан только на основе ощущения того, что он правильный;
- в) выбор сделан без каких-либо строгих правил.

18. Эвристические решения характеризуются тем, что:

- а) выбор сделан только на основе ощущения того, что он правильный;
- б) выбор обусловлен знаниями или накопленным опытом;
- в) выбор сделан без каких-либо строгих правил, с использованием креативного подхода.

19. Хорошо структурированные решения – это решения, результат которых четко структурирован и формализован:

- а) да;
- б) нет.

20. В процессе принятия решений должны принимать участие:

- а) ЛПР;
- б) владелец предприятия;
- в) эксперты,
- г) неактивные группы.

21. Управленческие решения отличаются:

- а) особенной значимостью последствий;
- б) высокой степенью обоснованности;
- в) слабой степенью формализации;
- г) процедурой принятия решения.

22. К факторам, которые не влияют на процесс принятия решений относятся:

- а) личностные оценки руководителя;
- б) среда принятия решения;
- в) мнение подчиненных;
- г) настроение руководителя.

23. Характеристики ЛПР, которые влияют на процесс принятия решений:

- а) наличие собственных интересов;
- б) наличие интересов подчиненных;
- в) компетенция ЛПР.

24. Принятие решений – это не наука, а искусство руководителя, использовать свой опыт, интуицию, логику:

- а) да;
- б) нет.

25. В зависимости от количества рассмотренных альтернатив выделяют (определите правильные взаимосвязи между разновидностями решений и их определений):

а) стандартное решение	1. Это выбор, который осуществляется при большом, но конечном числе альтернатив
б) многоальтернативное решение	2. Это выбор, который осуществляется при бесконечном числе альтернатив
в) непрерывное решение	3. Это выбор, который осуществляется при наличии только двух альтернатив
г) бинарное решение	4. Это выбор, который осуществляется при небольшом количестве альтернатив

Тема 4. Методы обоснования управленческих решений

1. Для этой группы управленческих решений характерна неполнота или недостоверность информации, многообразие и сложность влияния разных факторов – это _____.

2. В соответствии с концепцией _____ человек всегда пытается принять оптимальное решение, которому отвечает максимально ожидаемая полезность.

3. Заданиями теории принятия решений как научной дисциплины является:

- а) исследование предпосылок возникновения проблемы;
- б) исследование процесса принятия решения;
- в) разработка методов принятия решений;
- г) разработка критериев оценки работы ЛПР.

4. Нормативная теория принятия решений – это система теорий, которые описывают реальное поведение людей в ситуациях выбора и психологические механизмы, которые раскрывают принятие решений:

- а) да;
- б) нет.

5. Система методов, которые описывают правильный процесс принятия решений и его результат – это:

- а) нормативная теория принятия решений;
- б) дескриптивная теория принятия решений;
- в) слабоформализованная теория принятия решений.

6. Дескриптивная теория принятия решений – это:

а) система теорий, которые описывают реальное поведение людей в ситуациях выбора и психологические механизмы, которые раскрывают принятие решений;

б) система теорий, которые описывают поведение объекта, что моделируется, в ситуациях выбора;

в) система теорий, которые описывают правильный процесс принятия решений и его результат.

7. Система теорий, которые описывают реальное поведение людей в ситуациях выбора и психологические механизмы, которые раскрывают принятие решений – это:

- а) нормативная теория принятия решений;
- б) дескриптивная теория принятия решений;
- в) слабоформализованная теория принятия решений.

8. Модель – это:

- а) аналог объекта-оригинала, который отражает его существенные свойства и заменяет его в процессе исследования;
- б) специально наученный человек,
- в) аналог объекта-оригинала, который является его точной копией, и аналог, который заменяет его в процессе исследования;
- г) аналог объекта-оригинала, который является его точной копией и заменяет его в реальной жизни.

9. Аналог объекта-оригинала, который отражает его существенные свойства и заменяет его в процессе исследования – это:

- а) управленческое решение;
- б) модель;
- в) альтернатива;
- г) проблема.

10. Задачей принятия решений (ЗПР) является:

- а) множество допустимых альтернатив и принцип оптимальности который задает понятие лучших альтернатив;
- б) множество допустимых альтернатив и критерий выбора лучшей из них;
- в) множество проблем и критерий выбора наиболее актуальной из них.

11. Если принцип оптимальности составляет множество противоречивых критериев, то имеет место:

- а) многокритериальная задача принятия решений;
- б) многоцелевая задача;
- в) задача принятия решения в условиях неопределенности;
- г) задача принятия решения в условиях риска.

12. Нормативные модели принятия решений – это:

- а) представление ожидаемого результата процесса принятия решений;
- б) описание реального поведения людей в ситуациях выбора;
- в) представление правильного процесса принятия решений и его результата.

13. По критерию Вальда, оптимальной выбирается альтернатива, лучший результат которой относительно выше лучших результатов других альтернатив:

- а) да;
- б) нет.

14. Неопределенность – это:

а) неполнота и неточность информации об условиях реализации принятого решения;

б) противоречивость информации, которая существует на этапе формирования альтернатив;

в) неполнота и неточность информации об ожидаемом результате принятого решения.

15. Основным источником неопределенности для объекта управления является _____.

16. Результаты не являются определенными, но вероятность каждого результата всегда можно определить – это ситуация риска:

- а) да;
- б) нет.

17. Вероятность результата определить нельзя – это ситуация:

- а) определенности;
- б) неопределенности;
- в) риска.

18. Наивысшим потенциалом неопределенности обладает:

- а) социокультурная среда;
- б) наукоемкая среда;
- в) естественная среда;
- г) политическая среда.

19. В зависимости от наличия (или отсутствию) факторов неопределенности среды, ситуации принятия решений, подразделяют на:

- а) ситуации не рисковые;
- б) ситуации с множеством решений;

- в) ситуации определенности;
- г) ситуации риска.

20. Стандартный набор моделей принятия решений в условиях неопределенности и риска включает модели:

- а) Байеса;
- б) Бейсика;
- в) оптимизма;
- г) усредненного значения.

21. Критерии Байеса целесообразно использовать:

- а) в случаях многократного повторения ситуации выбора с известными вероятностями;
- б) когда цена риска относительно низкая в сравнении с известными запасами ресурсов;
- в) когда нужно проявить крайнюю осторожность.

22. При принятии решений в условиях многокритериальности целесообразно использовать критерий:

- а) суммарной эффективности;
- б) Вальда;
- в) оптимизма;
- г) Байеса.

23. Базовая модель принятия решений в условиях риска оперирует:

- а) множеством альтернатив;
- б) множеством возможных состояний среды;
- в) активными группами;
- г) множеством решений.

24. В случаях многократного повторения ситуации выбора с известными вероятностями целесообразно использовать критерий:

- а) суммарной эффективности;
- б) Вальда;
- в) оптимизма;
- г) Байеса.

Тема 5. Планирование в организации

1. Планирование – это:

- а) процесс выбора альтернативы для достижения целей;
- б) процесс определения целей деятельности организации и принятия решений относительно путей их достижения;
- в) действия общества, направленные на проявление объективных закономерностей.

2. Планирование (прогнозирование) заключается в:

- а) формулировании целей предприятия в общем виде;
- б) выборе наилучшей альтернативы из множества возможных;
- в) систематическом поиске возможностей действовать;
- г) прогнозировании последствий действий в заданных условиях.

3. Процесс планирования в организации включает такие этапы:

- а) текущий контроль за выполнением плана;
- б) установление целей деятельности организации;
- в) сравнение альтернатив по величине ожидаемого эффекта;
- г) разработка стратегии деятельности организации.

4. Особенности тактического планирования:

- а) небольшой период времени (1–5 лет);
- б) широкий спектр плановых заданий;
- в) результатом являются средства и их распределение между плановыми заданиями;
- г) планы разрабатываются на уровне руководства высшего звена.

5. Тактическое планирование характеризуется:

- а) большим периодом времени (от 5 лет);
- б) узким спектром плановых заданий;
- в) разработкой комплексного плана с учетом влияния факторов внешней и внутренней среды;
- г) планы вырабатываются на уровне руководства среднего звена.

6. К принципам процесса планирования относятся:

- а) принцип дискретности планирования;
- б) принцип систематичности планирования;
- в) принцип единоначалия и коллегиальности в выработке решений;
- г) принцип взаимосвязи.

7. Необходимость учета целей, ограничений и внешней среды, в которой действует предприятие, отражает:

- а) принцип дискретности планирования;
- б) принцип систематичности планирования;
- в) принцип отношения к обществу;
- г) принцип взаимосвязи.

8. Необходимость учета взаимосвязи между стратегическими зонами ведения хозяйства в пределах базовой деятельности – отражает:

- а) принцип дискретности планирования;
- б) принцип систематичности планирования;
- в) принцип отношения к обществу;
- г) принцип взаимосвязи.

9. Планирование оптимизируется в той части процесса, где это возможно, а другие части разрабатываются без привлечения методов оптимизации, но дают лучший результат – это:

- а) принцип разумной оптимальности;
- б) принцип систематичности планирования;
- в) принцип отношения к обществу;
- г) принцип взаимосвязи.

10. Конечное состояние, которое организация стремится достичь в определенный момент в будущем – это план:

- а) да;
- б) нет.

11. Правильно сформулированные цели должны:

- а) априори превышать возможности организации;
- б) быть сориентированными во времени;

- в) быть четко сформулированными в устном виде;
- г) быть реалистичными, достижимыми.

12. Взгляд на причину существования организации с точки зрения самой организации характеризует:

- а) задание организации;
- б) цель организации;
- в) миссия организации;
- г) план организации.

13. Детализирует статус организации, предоставляет ориентиры для определения ее заданий, характеризует взгляд на причину существования организации с точки зрения самой организации:

- а) задание организации;
- б) цель организации;
- в) миссия организации;
- г) план организации.

14. Миссия организации:

- а) характеризует взгляд на причину существования организации с точки зрения общества;
- б) характеризует взгляд на причину существования организации с точки зрения самой организации;
- в) отображает конечное состояние, которое организация стремится достичь в определенный момент в будущем;
- г) детализирует статус организации.

15. Задания организации:

- а) характеризуют взгляд на причину существования организации с точки зрения общества;
- б) составляют специфические для данной организации пути реализации миссии;
- в) формулируются в конкретных показателях деятельности, рассчитанных на определенные сроки;
- г) детализируют статус организации.

16. Стратегия – это:

- а) способ решения проблемы;
- б) генеральная долгосрочная программа действий и порядок распределения приоритетов и ресурсов организации для достижения ее целей;
- в) конечное состояние, которое организация стремится достичь в определенный момент в будущем;
- г) заявления организации о том, как и с помощью чего она собирается выполнять свою миссию.

17. Генеральная долгосрочная программа действий и распределения приоритетов и ресурсов организации для достижения ее целей – это _____.

18. Стратегия организации:

- а) формируется и разрабатывается высшим руководством при участии всех уровней управления;
- б) формируется и разрабатывается только высшим руководством без участия всех уровней управления;
- в) это детальный узкий тактический план действий по достижению цели;
- г) детальный всесторонний комплексный план действий обеспечения выполнения миссии и других общих целей организации.

19. Основные элементы стратегии организации:

- а) сфера стратегии,
- б) оценка личностных качеств руководителей среднего звена;
- в) адресная база потенциальных клиентов;
- г) конкурентные преимущества.

20. Этапы процесса стратегического планирования:

- а) оценка и анализ внешней среды;
- б) оценка личностных качеств руководителей высшего звена;
- в) выбор стратегии;
- г) выбор критериев оценки альтернатив в каждом из состояний внешней среды.

21. Этапы процесса стратегического планирования:

- а) мотивация и стимулирование к выполнению задания;
- б) анализ стратегических альтернатив;
- в) реинжиниринг бизнес-процессов;
- г) оценка стратегии развития.

22. Количественные оценки реализации стратегического плана:

- а) рост объема продаж;
- б) исключение рисков операций;
- в) прибыль;
- г) подбор кадров в соответствии с необходимой квалификацией.

23. Качественные оценки реализации стратегического плана:

- а) увеличение объема продаж;
- б) исключение рисков операций;
- в) прибыль;
- г) подбор кадров в соответствии с необходимой квалификацией.

24. Процесс реализации стратегического планирования завершается:

- а) выбором критериев оценки альтернатив в каждом из состояний внешней среды;
- б) проверкой структуры управления всей организации с целью определения, способствует ли она достижению поставленных целей;
- в) анализом прибыли;
- г) подбором кадров в соответствии с необходимой квалификацией.

25. Планы, которые имеют четкие, однозначные, конкретно определенные, цели – это _____.

Тема 6. Организация как функция управления

1. Организация – это:

- а) процесс выбора альтернативы для достижения целей организации и принятия решений относительно путей их достижения;

б) процесс определения целей деятельности организации и принятия решений относительно путей их достижения;

в) действия общества, сознательно направленные на наиболее полное проявление объективных закономерностей с учетом соответствующих факторов;

г) функция управления, в рамках которой осуществляется распределение работ между отдельными работниками и их группами и согласование их деятельности.

2. Функция управления, в пределах которой осуществляется распределение работ между отдельными работниками и их группами и осуществляется согласование их деятельности – это _____.

3. Организационная деятельность – это:

а) процесс выбора альтернативы для достижения целей организации и принятия решений относительно путей их достижения;

б) процесс определения целей деятельности организации и принятия решений относительно путей их достижения;

в) процесс, с помощью которого руководитель устраняет неопределенность, беспорядки и конфликты между людьми относительно работы или полномочий и создает среду, пригодную для их общей деятельности;

г) функция управления, в пределах которой осуществляется распределение работ между отдельными работниками и их группами и согласование их деятельности.

4. Процесс, с помощью которого руководитель устраняет неопределенность, беспорядки и конфликты между сотрудниками и создает атмосферу, благоприятную для их общей деятельности – это _____.

5. В процессе организационной деятельности руководитель должен:

а) искать эффективные решения и компромиссы;

б) принимать решения только на основе своего опыта;

в) заниматься разработкой целей и миссии организации;

г) создавать атмосферу взаимного уважения.

6. В процессе организационной деятельности менеджеру необходимо выявить соответствие между:

- а) планируемыми показателями и результатами;
- б) стимулом и вознаграждением;
- в) масштабностью и сложностью работ;
- г) ответственностью и полномочиями.

7. Определение масштаба и сложности процесса труда позволяет в дальнейшем:

- а) совершенствовать систему оплаты и мотивированности труда;
- б) определить степень самостоятельности в принятии решений;
- в) выбрать стимулы мотивации;
- г) определить цели деятельности организации.

8. Формализация как организационный параметр:

- а) это наличие в организации правил и процедур, которые направляют поведение работников;
- б) определяет место, где преимущественно сосредоточено право принятия решений;
- в) зависит от количества отчетливых признаков организации;
- г) позволяет определить цели деятельности организации.

9. Сложность как организационный параметр:

- а) это наличие в организации правил и процедур, которые направляют поведение работников;
- б) определяет место, где преимущественно сосредоточено право принятия решений;
- в) позволяет определить цели деятельности организации.

10. Централизация как организационный параметр:

- а) это наличие в организации правил и процедур, которые направляют поведение работников;
- б) определяет место, где преимущественно сосредоточено право принятия решений;
- в) позволяет определить цели деятельности организации.

11. Распределение общей работы в организации на отдельные составные части, достаточные для выполнения отдельным работником согласно его квалификации и способностям – это _____.

12. Разделение труда - это:

а) группирование работ и видов деятельности в определенные блоки;

б) распределение общей работы в организации на отдельные составные части, достаточные для выполнения отдельным работником в соответствии с его квалификацией и способностями;

в) процесс передачи руководителем части любой своей работы и полномочий, необходимых для ее выполнения, подчиненному, который принимает на себя ответственность за ее выполнение;

г) определение количества работников, непосредственно подчиненных данному менеджеру.

13. Группирование работ и видов деятельности в определенные блоки по основным функциям управления в организации – это _____.

14. Процесс передачи руководителем части своей работы и полномочий, необходимых для ее выполнения, подчиненному, который принимает на себя ответственность за ее выполнение – это _____.

15. Полномочия – это:

а) совокупность специализированных работ, менеджер, занимающий определенную должность, должен выполнять в процессе достижения конкретной цели;

б) совокупность взаимосвязанных обязанностей, ответственности и прав, которыми наделяется менеджер для выполнения своей роли в процессе управления организацией;

в) совокупность инструментов мотивации, позволяющих достичь целей организации;

г) совокупность квалификационных характеристик, присущих определенной должности.

16. Совокупность взаимосвязанных обязанностей, ответственностей и прав, которыми наделяется менеджер для выполнения своей роли в процессе управления организацией – это _____.

17. Норма управляемости на высших уровнях управления:

- а) не существует для высшего уровня управления;
- б) равна норме управляемости на низших уровнях управления;
- в) до 30 человек;
- г) до 7 человек.

18. Норма управляемости – это параметр, определяющий:

- а) построение организации – высокую или плоскую структуру;
- б) систему мотивирующих воздействий в организации;
- в) диапазон планирования;
- г) период достижения целей организации.

19. Совокупность специализированных работ, которые менеджер, занимающий определенную должность, должен выполнять в процессе достижения конкретной цели – это _____.

20. Формальные отношения и должностные связи работников в организации устанавливаются с помощью делегирования полномочий:

- а) да;
- б) нет.

21. Необходимость делегирования полномочий является следствием:

- а) ограниченности возможностей и способностей руководителя;
- б) личных отношений между руководителем и подчиненными;
- в) необходимости специализации в управлении;
- г) департаментализации.

22. При делегировании полномочий руководитель передает подчиненному:

- а) права и обязанности, необходимые для выполнения работы;
- б) ответственность за выполнение конкретного участка работы;

- в) полную ответственность за результаты всего мероприятия;
- г) все ответы верны.

23. Линейные полномочия:

- а) предоставляют право контроля за отдельными видами деятельности других подразделений;
- б) позволяют лицу, которому они передаются, в пределах его компетенции предлагать или запрещать определенные действия подчиненным линейных руководителей;
- в) передаются лицам, осуществляющим консультативные, обслуживающие функции линейных руководителей;
- г) передаются от начальника непосредственно его подчиненному и далее другим подчиненным.

24. Делегирование этого типа полномочий образует иерархию уровней управления в организации и называется "скалярным принципом организации":

- а) штабные полномочия;
- б) функциональные полномочия;
- в) линейные полномочия.

25. Для чего осуществляется делегирование полномочий?

- а) для оптимального решения комплексной задачи;
- б) для сохранения "группового" стиля работы;
- в) для проверки квалификации работников;
- г) все ответы верны.

26. Функциональные полномочия:

- а) является ограниченной формой полномочий и охватывают лишь отдельные специфические виды деятельности;
- б) позволяют лицу, которому они передаются, в пределах его компетенции предлагать или запрещать определенные действия подчиненным линейных руководителей;
- в) передаются лицам, осуществляющим консультативные, обслуживающие функции линейных руководителей;
- г) передаются от начальника непосредственно его подчиненному и далее другим подчиненным.

27. Диапазон контроля – это определение количества работ, менеджер должен выполнять в процессе достижения конкретной цели:

- а) да;
- б) нет.

28. Норма управляемости на низших уровнях управления:

- а) не существует для низшего уровня управления;
- б) до 30 человек;
- в) до 20 человек;
- г) равна норме управляемости на высших уровнях управления.

29. Принципы построения процесса организации:

- а) процесс должен быть направлен на устранение возмущающих воздействий, тогда и цель будет достигнута автоматически;
- б) процесс должен быть направлен на достижение целей, а не на устранение возмущающих воздействий;
- в) следует максимально сокращать влияние субъективного фактора на процесс;
- г) субъективный фактор не влияет на процесс, поэтому не стоит тратить время и средства на его устранение.

Модуль 2. Функции и особенности управленческой деятельности

Тема 7. Мотивация

1. Мотивация – это:

- а) широкий спектр конкретных средств, базирующихся на системе ценностей человека;
- б) процесс побуждения работников к деятельности для достижения целей организации;
- в) особое состояние психики индивида, осознанная им неудовлетворенность, ощущение недостатка чего-то, отражение несоответствия между внутренним состоянием и внешними условиями;
- г) процесс удовлетворения работников.

2. Что такое "побуждение"?

а) условия, в которых человек вынужден осуществлять конкретную деятельность;

б) ощущения недостатка в чем-либо, имеющее определенную направленность и сконцентрировано на достижение цели (желание сделать что-либо);

в) принуждение кого-либо к определенной деятельности;

г) создание заинтересованности кого-либо к конкретной деятельности.

3. Особое состояние психики индивида, осознанная им неудовлетворенность, ощущение недостатка чего-то, отражение несоответствия между внутренним состоянием и внешними условиями – это _____.

4. Создание условий, позволяющих работнику чувствовать, что он может удовлетворить свои потребности таким поведением, которое обеспечивает достижение целей организации – это _____.

5. Вознаграждение – это:

а) перечень конкретных средств, базирующихся на системе ценностей человека;

б) условия, при которых работники могут удовлетворить свои потребности;

в) необходимость, осознанная с точки зрения необходимости осуществления конкретных целенаправленных действий;

г) процесс побуждения работников к деятельности.

6. В какой из школ менеджмента были впервые использованы приемы управления межличностными отношениями?

а) школа научного управления;

б) административная школа управления;

в) школа человеческих отношений и поведенческих наук;

г) школа науки управления или математическая школа управления.

7. Теории мотивации подразделяются на:

а) линейные, штабные, функциональные;

- б) содержательные и процессуальные;
- в) административные и функциональные;
- г) узкоспециализированные и широкоспециализованные.

8. Содержательные теории мотивации:

- а) базируются на анализе того, как человек распределяет свои усилия для достижения целей и как он выбирает свою модель поведения;
- б) представлены теориями А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. МакКлелланда и др.;
- в) представлены теориями В. Врума, Л. Портера, З. Лоулера и др.;
- г) базируются на изучении потребностей человека, которые и являются основным мотивом их поведения, а следовательно и деятельности.

9. Процессуальные теории мотивации:

- а) базируются на анализе того, как человек распределяет свои усилия для достижения целей и как он выбирает свою модель поведения;
- б) представлены теориями А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. МакКлелланда и др.;
- в) представлены теориями В. Врума, Л. Портера, З. Лоулера и др.;
- г) базируются на изучении потребностей человека, которые и являются основным мотивом их поведения, а следовательно и деятельности.

10. Данная теория мотивации описывает потребности, являющиеся приобретенными. Они развиваются на основе обучения и жизненного опыта и оказывают заметное влияние на поведение человека:

- а) теория двух факторов Ф. Герцберга,
- б) теория А. Маслоу;
- в) теория В. Врума;
- г) теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.

11. В какой из школ менеджмента были впервые выделены управленческие функции:

- а) школа научного управления;
- б) административная школа управления;

- в) школа человеческих отношений и поведенческих наук;
- г) школа науки управления или математическая школа управления?

12. Согласно данной теории мотивации люди субъективно оценивают полученное вознаграждение, соотнося его с затраченными усилиями и вознаграждением других людей:

- а) теория двух факторов Ф. Герцберга;
- б) теория справедливости Адамса;
- в) теория ожиданий В. Врума;
- г) теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.

13. Согласно данной теории мотивации, чем больше усилий прилагается к работе, тем более она является стимулирующим и привлекательным фактором для человека и тем выше эффективность деятельности и удовлетворенность ею:

- а) теория двух факторов Ф. Герцберга;
- б) теория справедливости Адамса;
- в) теория ожиданий В. Врума;
- г) теория "трудовых инвестиций".

14. По данной теории мотивации в психике человека существует два параллельных уровня развития – высший и низший. Это означает, что удовлетворение потребностей одного уровня с помощью средств другого невозможно:

- а) теория двух факторов Ф. Герцберга;
- б) теория справедливости Адамса;
- в) теория ожиданий В. Врума;
- г) теория Л. Выготского.

15. В основе целевого метода стимулирования лежат такие психологические закономерности:

- а) контроль работника над условиями труда;
- б) тяжелые цели обладают большей мотивирующей силой, чем легко достижимые;
- в) справедливая оценка работы;
- г) предоставление целям четкой формы приводит к повышению мотивации.

16. Метод стимулирования "проектирование и перепроектирование работ (обогащение труда)" основан на таких правилах:

- а) приобщение работников к процессу организации труда и управления им;
- б) содержание и организация работы меняются так, чтобы включить в нее полный набор факторов гигиены и особенно факторов-мотиваторов;
- в) привлечение работника к планированию работы;
- г) предоставление целям четкой формы приводит к повышению мотивации.

17. Партисипативный метод мотивации основан на таких правилах:

- а) приобщение работников к процессу организации труда и управления им;
- б) содержание и организация работы меняются так, чтобы включить в нее полный набор факторов гигиены и особенно факторов-мотиваторов;
- в) справедливая оценка работы;
- г) предоставление целям четкой формы приводит к повышению мотивации.

18. Функцией подсистемы мотивации и стимулирования персоналом является:

- а) анализ сложившейся организационной структуры управления;
- б) управление занятостью персонала;
- в) разработка кадровой политики организации;
- г) нормирование и тарификация трудового процесса.

19. Что не входит в пирамиду потребностей А. Маслоу:

- а) потребность в принадлежности;
- б) потребность в безопасности;
- в) потребность во власти;
- г) потребность в самовыражении?

20. Концепция двухфакторной теории мотивации разработана:

- а) А. Маслоу;
- б) В. Врумом;

- в) М. Месконом;
- г) Ф. Герцбергом.

21. Что должны делать менеджеры для удовлетворения потребностей работников?

- а) выбирать лучшие решения по конкретным установленным заранее критериям;
- б) создавать ситуации, которые бы позволили людям через достижение целей организации удовлетворять свои потребности;
- в) усиливать руководящие принципы;
- г) создавать условия для приятного общения;
- д) не обращать внимания на работу подчиненных.

22. "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 соответствует:

- а) теории ожиданий В. Врума;
- б) теории П. Лоуллера;
- в) теории приобретенных потребностей Д. Макклеланда;
- г) теории справедливости Адамса.

23. Какая из перечисленных теорий мотивации не относится к содержательным теориям:

- а) теория А. Маслоу;
- б) модель П. Лоулера;
- в) теория Ф. Герцберга;
- г) теория Д. МакКлеланда.

24. Что относится к понятию "внутреннее вознаграждение":

- а) зарплата;
- б) карьера;
- в) работа;
- г) признание окружающих?

25. Какая из человеческих потребностей является главной по теории мотивации Д. МакКлелланда:

- а) успех;
- б) деньги;
- в) свобода;
- г) безопасность?

26. Партисипативность – это:

- а) распределение прибыли в связи с ростом производительности;
- б) проектирование и перепроектирование работ;
- в) вовлечение работников в анализ проблем и их решения;
- г) метод имитации выработки управленческих решений по заданным правилам.

Тема 8. Управленческий контроль

1. Контроль – это:

- а) действия общества, сознательно направлены на наиболее полное проявление объективных закономерностей с учетом соответствующих факторов;
- б) процесс побуждения работников к деятельности для достижения целей организации;
- в) постоянный процесс, обеспечивающий достижение целей организации путем своевременного обнаружения возникающих в ходе производственно-хозяйственной деятельности объектов управления проблем и изменений внешней среды;
- г) процесс выбора альтернативы для достижения целей организации и принятия решений относительно путей их достижения.

2. Постоянный процесс, обеспечивающий достижение целей организации путем своевременного обнаружения возникающих в процессе производственно-хозяйственной деятельности объектов управления проблем и изменений внешней среды – это

3. Целью контроля является:

- а) создание условий, позволяющих рабочим чувствовать, что они могут удовлетворить свои потребности таким поведением, обеспечивающий достижение целей организации;
- б) обеспечение достижений целей организации;
- в) постоянный процесс, обеспечивающий достижение целей организации путем своевременного обнаружения возникающих в ходе производственно-хозяйственной деятельности объектов управления проблем и изменений внешней среды;
- г) сбор максимального количества информации о работе.

4. Контроль – это функция управления, которая:

- а) осуществляется лицами, прямо или косвенно зависят от процесса;
- б) направлена на определение целей деятельности организации и принятия решений относительно путей их достижения;
- в) входит в круг обязанностей руководителя, не подлежащих делегированию;
- г) направлена на сбор максимального количества информации о работе.

5. Субъектами контроля являются:

- а) представители внешней среды организации;
- б) непосредственный руководитель;
- в) деятельность организации в целом;
- г) деятельность подразделения и работа менеджера.

6. Объектами контроля являются:

- а) представители внешней среды организации;
- б) непосредственный руководитель;
- в) работа менеджера;
- г) деятельность подразделения.

7. Принципы контроля в системе управления:

- а) контроль должен быть всеобъемлющим;
- б) контроль должен быть тотальным, мелочным, фиксировать все события, происходящие на фирме;

- в) к контролю следует привлекать весь персонал организации;
- г) к контролю следует привлекать только руководящий состав предприятия.

8. Контроль в менеджменте должен строиться по следующим принципам:

- а) наилучший эффект обеспечивает самоконтроль заинтересованных в результатах своего труда исполнителей;
- б) система контроля должна иметь четкую стратегическую направленность, задаваемый основными приоритетами развития организации;
- в) необходимо одинаково хорошо проверять все сферы деятельности предприятия, как главные, так и второстепенные;
- г) наилучший эффект обеспечивает контроль руководителей.

9. К основным принципам контроля в менеджменте относятся:

- а) контроль планируется на начальных стадиях процесса и не подлежат внесению корректировок в порядок его проведения;
- б) контроль направлен не на исправление, а на предотвращение ошибок;
- в) контроль направлен на исправление ошибок в данный момент времени;
- г) контроль должен согласовываться с изменениями в структуре организации и системе управления ею.

10. Эффективный контроль в системе менеджмента должен учитывать:

- а) принесенные от контроля выгоды не должны превышать расходы;
- б) контроль должен быть своевременным, позволять устранять нарушения прежде чем они примут опасные размеры;
- в) принесенные от контроля выгоды должны превышать расходы;
- г) степень экономического эффекта от контроля не влияет на степень владения руководством реальной ситуацией.

11. Особенности эффективного контроля в менеджменте:

- а) контроль должен быть индивидуализированным, направленным на конкретные процессы и результаты;

б) контроль должен быть нацелен не на конкретные процессы, а на деятельность и результаты предприятия в целом;

в) контроль должен быть доброжелательным по отношению к людям;

г) контролировать необходимо личностные качества работника.

12. Задачей _____ контроля является проверка готовности организации, ее персонала, производственного аппарата, системы управления.

13. На систему управленческого контроля влияют:

а) характер и степень самостоятельности организации;

б) факторы внешней среды;

в) личные качества подчиненных;

г) отношение менеджеров.

14. По месту осуществления управленческий контроль бывает:

а) фактическим, документальным, оценочным;

б) летучим и стационарным;

в) фильтрующим и корректирующим;

г) предварительным, текущим, итоговым.

15. По стадиям осуществления управленческий контроль бывает:

а) фактическим, документальным, оценочным;

б) летучим и стационарным;

в) фильтрующим и корректирующим;

г) предварительным, текущим, итоговым.

16. По методам осуществления управленческий контроль бывает:

а) фактическим, документальным, оценочным;

б) летучим и стационарным;

в) фильтрующим и корректирующим;

г) предварительным, текущим, итоговым.

17. Задача данного вида контроля – оценить реализацию внутренних и внешних возможностей организации:

- а) оперативный;
- б) итоговый;
- в) текущий;
- г) предыдущий.

18. По целям осуществления управленческий контроль бывает:

- а) фактическим, документальным, оценочным;
- б) летучим и стационарным;
- в) фильтрующим и корректирующим;
- г) предварительным, текущим, итоговым.

19. Данный вид контроля проводится одновременно с выполнением основной работы:

- а) фактический;
- б) итоговый;
- в) оперативный;
- г) предыдущий.

20. Данный вид контроля связан с оценкой выполнения организацией своих решений и результатов практических действий, а также сильных и слабых сторон организации:

- а) фактический;
- б) итоговый;
- в) текущий;
- г) предыдущий.

21. На каком из этапов процесса контроля отражают точки контроля:

- а) определение параметров функционирования и развития организации;
- б) создание модели организации;
- в) получение информации о состоянии и результатах функционирования его объекта;
- г) анализ и оценка информации.

22. Какой из этапов процесса контроля позволяет определить наличие и степень отклонений от заданных параметров и необходимость осуществления корректирующих действий:

- а) определение параметров функционирования и развития организации;
- б) создание модели организации;
- в) получение информации о состоянии и результатах функционирования его объекта;
- г) анализ и оценка информации.

23. Корректировка деятельности организации как этап процесса контроля включает:

- а) модификацию целей, пересмотр планов,
- б) анализ и оценку информации;
- в) устранение причин, порождающих отклонения, путем совершенствования технологии производства и управления;
- г) изменение стандартов, перераспределение задач.

24. Подведение итогов деятельности в краткосрочном периоде (на данный момент времени) – это:

- а) контроль;
- б) анализ;
- в) учет;
- г) управление.

25. Цель учета как составной функции контроля:

- а) предотвращение ошибок на любом уровне;
- б) предоставление достоверной информации о ходе и результатах деятельности фирмы, которая кладется в основу принятия решений;
- в) устранение причин, порождающих отклонения, путем совершенствования технологии производства и управления;
- г) изменение стандартов, модификация целей, пересмотр планов.

26. Важнейшие задачи учета как составной функции контроля:

- а) сбор, обработка и отображение первичных данных о хозяйственной деятельности;
- б) систематизация данных с целью получения и обобщения итоговой информации о хозяйственной деятельности;

- в) устранение причин, порождающих отклонения, путем совершенствования технологии производства и управления;
- г) изменение стандартов, модификация целей, пересмотр планов.

27. В процессе управленческого контроля количественно определяют полученный эффект с помощью _____ эффективности:

- а) показателей;
- б) норм;
- в) нормативов;
- г) критериев.

28. Система контроля в организации обычно состоит из:

- а) предварительного, текущего и заключительного;
- б) текущего и заключительного;
- в) предварительного и заключительного;
- г) только по текущему контролю.

29. Поведение, ориентированное на контроль – это:

- а) действия подчиненных направлены на то, что хочет увидеть руководство при проверке их деятельности;
- б) ориентирование на заниженные цели;
- в) использование того, что контролеры не знают досконально деятельность подчиненных им сотрудников;
- г) ориентация на завышенные цели.

Тема 9. Лидерство

1. Особенности положения руководителя в организации:

- а) руководитель отвечает как за себя, так и за общие результаты в той мере, в какой может на них влиять;
- б) руководитель сосредотачивает в себе функции реальной власти;
- в) руководитель не должен быть воплощением справедливости, его задача – достижение цели;
- г) руководитель имеет неограниченные возможности общения с коллективом.

2. Такие качества руководителя, как способность стратегически мыслить, оценивать ситуацию, ставить цели, осуществлять преобразования, организовывать творческий процесс больше ценятся на:

- а) низших уровнях управления;
- б) средних уровнях управления;
- в) высших уровнях управления.

3. Что понимал А. Файоль под единоначалием:

- а) один подчиненный должен подчиняться только одному руководителю;
- б) выполнения нескольких задач должен отвечать только один менеджер;
- в) выполнения одной задачи должен соответствовать только один работник;
- г) за выполнение одной задачи должен отвечать только один менеджер?

4. С точки зрения ученых руководитель в организации:

- а) это лидер и его должность не имеет значения;
- б) не сосредоточивает в себе функции реальной власти;
- в) с каждым уровнем иерархии возможности общения руководителя с коллективом уменьшаются;
- г) не должен отвечать абсолютно за все процессы, происходящие на предприятии.

5. Способность влиять на окружающих, направляя активность людей и групп на достижение целей – это_____.

6. К деловым качествам руководителя относятся:

- а) образование, эрудиция, поиск новых форм работы;
- б) высокие моральные стандарты, честность, справедливость;
- в) умение организовать деятельность подчиненных, обеспечить ее всем необходимым;
- г) честолюбие, высокий уровень притязаний, стремление к независимости.

7. Современный руководитель – это:

- а) профессионал – автор решений, стратегии, планов;
- б) начальник, предлагает подчиненным необходимые действия, которые те обязаны выполнять;
- в) организатор – создатель условий деятельности исполнителей;
- г) исполнитель, может выполнить любую функцию на предприятии.

8. Наличие каких качеств у человека определяет его как руководителя:

- а) личностных;
- б) деловых;
- в) профессиональных;
- г) психологических.

9. Такие качества руководителя, как умение общаться, концептуальные навыки больше ценятся на:

- а) низших уровнях управления;
- б) средних уровнях управления;
- в) высших уровнях управления.

10. К профессиональным качествам руководителя относятся:

- а) образование, эрудиция, поиск новых форм работы;
- б) высокие моральные стандарты, честность, справедливость;
- в) умение управлять собой, своим поведением, отношениями с окружающими;
- г) стремление к преобразованиям, нововведениям, готовность идти на риск и увлекать за собой подчиненных.

11. К личностным качествам руководителя относятся:

- а) образование, эрудиция, поиск новых форм работы;
- б) высокие моральные стандарты, честность, справедливость;
- в) умение управлять собой, своим поведением, отношениями с окружающими;
- г) инициативность, оперативность в решении проблем, способность сконцентрироваться на главном.

12. Какие психологические методы может использовать руководитель для управления группой, отделом?

- а) методы формирования психологического климата в коллективе;
- б) методы поощрения;
- в) методы наказания;
- г) методы профессионального отбора и обучения.

13. Лидерство – это:

- а) способность влиять на окружающих, направляя активность людей и групп на достижение целей;
- б) процесс побуждения работников к деятельности для достижения целей организации;
- в) потенциальная или реальная возможность влияния на окружение;
- г) широкий спектр конкретных качеств человека, базирующиеся на системе его ценностей.

14. Власть – это:

- а) способность влиять на окружающих, направляя активность людей и групп на достижение целей;
- б) процесс побуждения работников к деятельности для достижения целей организации;
- в) потенциальная или реальная возможность влияния на окружение;
- г) широкий спектр конкретных качеств человека, базирующиеся на системе его ценностей.

15. Определите признаки, характеризующие власть:

- а) неполный охват всех сфер организации;
- б) полный охват всех сфер организации;
- в) стремление к самосохранению;
- г) власть не требует ресурсов.

16. Факторы, определяющие борьбу за власть:

- а) личные мотивы;
- б) цели;
- в) нехватка ресурсов;
- г) конъюнктура.

17. Исполнитель верит, что тот, кто имеет власть и влияние, имеет возможности удовлетворять его потребности. Это форма власти:

- а) власть, основанная на вознаграждении;
- б) экспертная власть;
- в) традиционная власть;
- г) власть, основанная на принуждении.

18. Стиль руководства:

- а) это система методов, приемов и форм деятельности всех управленческих работников в связи с осуществлением их функций;
- б) это совокупность методов и приемов деятельности работников, связанных с выполнением задач, поставленных руководителем;
- в) его элементы – это стиль руководства, стиль подчинения, стиль соподчинения;
- г) это стиль руководства.

19. Что характеризует стиль руководства:

- а) форму взаимоотношений руководителей и подчиненных;
- б) связь кооперации и мотивации;
- в) связь кооперации и координации;
- г) схему подчиненности и ответственности?

20. Показатели эффективности стиля управления;

- а) общие результаты деятельности организации;
- б) четкость и рациональность действий персонала;
- в) уровень инициативы и творческой активности исполнителей;
- г) восприятие руководителей коллективом и окружением.

21. Инструментом каких методов менеджмента является стиль руководства:

- а) социально-психологических;
- б) административных;
- в) правовых;
- г) экономических?

22. Характерные черты авторитарного стиля руководства:

- а) отделение руководителя от подчиненных и преобладание между ними официальных отношений;

б) применяется тогда, когда исполнители хорошо (лучше руководителя) разбираются в тонкостях работы и могут принимать высококвалифицированные решения;

в) руководитель ставит перед исполнителями проблему, создает необходимые для их работы условия, определяет ее правила, рамки самостоятельности, обеспечивает информацией, поддерживает приятную атмосферу;

г) распоряжения отдаются исполнителям в приказной форме без объяснения их связи с общими целями и задачами организации.

23. Отличительные черты авторитарного стиля руководства:

а) широкое использование администрирования, наказаний;

б) подчиненные самостоятельно принимают на основе обсуждения решения и ищут пути их реализации;

в) в организации (подразделении) формируется неблагоприятный морально-психологический климат и создается почва для развития производственных конфликтов;

г) применяют уверенные в себе руководители, доверяют подчиненным. Они контролируют не подчиненных, а результаты.

24. Отличительные черты демократического стиля руководства:

а) применяется тогда, когда исполнители хорошо (лучше руководителя) разбираются в работе и могут принимать высококвалифицированные решения;

б) предпочтительнее для руководства более простыми видами деятельности, ориентированными на количественные результаты;

в) предпочтительнее для руководства более сложными видами деятельности, где на первое место выступает качество;

г) распоряжения отдаются исполнителям в приказной форме без объяснения их связи с общими целями и задачами организации.

25. Отличительные черты либерального стиля руководства:

а) широкое использование администрирования, наказаний;

б) подчиненные самостоятельно принимают на основе обсуждения решения и ищут пути их реализации;

в) может трансформироваться в стиль, который ослабляет когда руководитель полностью устраняется от дел, передавая их в руки выдвиженцев;

г) распоряжения отдаются исполнителям в приказной форме без объяснения их связи с общими целями и задачами организации.

26. Какой личный стиль лидера создает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой:

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) силовой;
- г) прагматический?

27. Какой стиль лучше применить в творческих, научных коллективах с высокой мотивацией к работе при хорошо налаженном производственном процессе:

- а) либеральный или пассивный;
- б) жесткого администрирования;
- в) демократический;
- г) ни один из перечисленных?

28. Какой стиль руководства отражает теория "Х" МакГрегора:

- а) авторитарный;
- б) либерально-демократический;
- в) демократический;
- г) либеральный?

29. Для того, чтобы использовать власть, основанную на вознаграждении следует:

- а) иметь отлаженную систему мотивации;
- б) иметь систему жесткого контроля;
- в) располагать определенными ресурсами.

30. Какое утверждение наиболее подходит для лидера?

- а) он организует работу;
- б) он командует;
- в) он способен "вести за собой";
- г) он руководит.

31. Какими важными чертами характера должен обладать руководитель:

- а) целеустремленность;
- б) решительность;
- в) настойчивость;
- г) инициативность;
- д) все ответы верны?

32. Какое условия является обязательным для лидерства:

- а) умение побеждать в спорах;
- б) обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
- в) физическая сила;
- г) ум и выдающиеся способности;
- д) ни одно из указанных условий?

Тема 10. Коммуникации в управлении

1. Информация – это:

- а) совокупности качественных данных о процессах, протекающих в организации ее окружении;
- б) совокупности качественных и количественных данных о процессах, протекающих в организации и ее окружении и способствующих преодолению неопределенности;
- в) совокупности количественных данных о процессах, протекающих в организации и способствующих росту неопределенности;
- г) совокупность альтернатив.

2. Потребность в управленческой информации определяется:

- а) ситуацией на рынке;
- б) особенностью решаемых задач (содержанием, повторяемостью);
- а) организационной структурой предприятия;
- г) имеющимися у работников знаниями, навыками, опытом.

3. Особенности информации как ресурса:

- а) возможность параллельного использования;

- б) невозможность параллельного использования;
- в) неисчерпаемость;
- г) полнота.

4. Доступность и легкость для восприятия информации обеспечивается:

- а) эмоциональностью сообщения, которую ему придает общая информация;
- б) большим количеством расчетных данных;
- в) наличием в ней так называемого "шума";
- г) способом подачи информации (устно, письменно).

5. Слухи:

- а) это специфическая форма управленческой информации;
- б) это информация общего характера;
- в) это продукт творчества людей, пытающихся объяснить сложную эмоционально значимую для себя ситуацию при отсутствии или недостатке официальных сведений;
- г) могут быть представлены лишь в устной форме.

6. Признаки информационного кризиса, возникшего из-за роста объемов информации во второй половине XX ст.:

- а) возникновение избытка сведений по сравнению с возможностью их освоить;
- б) возникновение излишка слухов;
- в) рост удельного веса основной информации;
- г) рост удельного веса проблемной информации, дал больше вопросов, чем ответов.

7. Последствия информационного кризиса, возникшего из-за роста объемов информации во второй половине XX ст.:

- а) возникновение избытка сведений по сравнению с возможностью их освоить;
- б) возникновение излишка слухов;
- в) осложнение выбора оптимальных вариантов;
- г) рост трудностей управления.

8. Технические возможности коммуникационных каналов характеризуют:

- а) пропускную способность;
- б) статус коммуникационных каналов;
- в) направленность коммуникационных каналов;
- г) частоту и масштаб возможных сбоев.

9. Пропускная способность коммуникационных каналов – это:

- а) количество информации, которую необходимо передать по данному каналу;
- б) реальный объем и скорость взаимодействия, которое может осуществляться с их помощью за единицу времени;
- в) количество субъектов, участвующих в коммуникации;
- г) частота и масштаб возможных сбоев.

10. Если рассматривать информацию как ресурс организации, то к их характеристикам можно отнести:

- а) централизацию;
- б) легкость передачи, в том числе на основе купли-продажи;
- в) симметричность поступления;
- г) возможность хранения и накопления.

11. Данные коммуникационные каналы соединяют элементы управленческой структуры, принадлежащие к разным ее уровням:

- а) диагональные коммуникационные каналы;
- б) вертикальные коммуникационные каналы;
- в) горизонтальные коммуникационные каналы;
- г) многослойные коммуникационные каналы.

12. Информационный обмен облегчают:

- а) краткость, ясность, недвусмысленность сведений;
- б) предоставление максимального количества информации по данному вопросу;
- в) координация процессов обработки информации;
- г) наличие длинных, красиво сформулированных, поэтических фраз.

13. Для достижения эффективного информационного обмена необходимо осуществлять:

- а) передачу информации в устной виде;
- б) передачу информации через официальных лиц;
- в) контроль над содержанием информации, процессами передачи и приема;
- г) унификацию основных характеристик информационных процессов, обеспечивает управление ими и позволяет экономить средства.

14. Что такое "шум" в коммуникационном процессе:

- а) любые препятствия, которые могут повлиять на искажение информации;
- б) выбор неправильного невербального способа передачи информации;
- в) технические препятствия в выбранном канале коммуникации;
- г) выбор неправильного вербального способа передачи информации?

15. Назовите элементы, из которых состоит коммуникационный процесс:

- а) отправитель;
- б) сообщение;
- в) канал;
- г) получатель;
- д) обратная связь;
- е) кодирование.

16. Совокупности качественных и количественных данных о процессах, протекающих в организации и ее окружении способствуют преодолению неопределенности – это _____.

17. Что относится к основным типам невербальной коммуникации:

- а) распорядительные полномочия;
- б) стратегические решения;

- в) контрольные полномочия;
- г) блокирующие полномочия?

18. Что такое "коммуникационная сеть":

- а) сеть поставщиков;
- б) соединение индивидов с помощью информационных потоков;
- в) передача сигналов;
- г) кодирования и декодирования сигналов?

Тема 11. Эффективность управления

1. Способы воздействия, имеющие в своей основе экономические отношения и экономические интересы людей – это:

- а) социально-психологические методы управления;
- б) экономические методы управления;
- в) научные методы управления;
- г) организационно-распорядительные методы управления.

2. Возможные экономические рычаги управления включают в себя:

- а) себестоимость;
- б) морально-психологический климат в коллективе;
- в) заработную плату;
- г) общественное мнение об управлении и жизнедеятельность фирмы.

3. Методы управления, которые используют индивидуальное и групповое сознание и психологию и основываются на общественно значимых морально-этических категориях, ценностях и воспитании – это _____.

4. В состав экономических рычагов управления относятся:

- а) настроение, интересы, потребности социальных групп, коллективов и отдельных людей;
- б) фондоотдачу;
- в) цену;

г) индивидуально-психологические личности в работе, характер, способности.

5. К социально-психологическим методам управления относятся:

а) формирование и регулирование на фирме надежного морально-психологического климата;

б) расчет рентабельности;

в) расчет фондовооруженности;

г) учет и развитие социальных чувств, эмоций, настроений и качеств людей, социальных групп.

6. Отношение количества ресурсов, запланированных к потреблению, к количеству ресурсов, фактически потребленных – это показатель:

а) прибыли;

б) экономичности;

в) качества;

г) производительности труда.

7. В иностранной литературе _____ трактуются как эффективные средства достижения целей.

8. Данный показатель отражает, насколько продукция, которую выпускает предприятие, соответствует стандартам и требованиям рынка:

а) прибыль;

б) экономичность;

в) качество;

г) производительность труда.

9. Отношение количества произведенной продукции к количеству ресурсов, потребленных для этой продукции за тот же период времени – это:

а) прибыль;

б) экономичность,

- в) качество;
- г) производительность.

10. Абсолютная величина, обозначающая результат какого-либо процесса – это _____.

11. Критерием эффективности менеджмента в организации не является:

- а) соотношение прибыли и затрат на управление;
- б) технико-экономические показатели;
- в) степень удовлетворенности сотрудников в результатах своей деятельности;
- г) уровень заработной платы руководителя организации.

12. Основой экономической эффективности являются:

- а) прибыль;
- б) соотношение количества ресурсов, запланированных к потреблению к количеству ресурсов, фактически потребленных;
- в) сравнение эффекта и затрат на его достижение;
- г) соответствие продукции выпускаемой предприятием, требованиям рынка и международным стандартам.

13. Относительный показатель эффективности работы предприятия, исчисляемый как отношение прибыли к затратам и выражается в процентах – это _____.

14. Основной показатель эффективности использования основных производственных фондов, отражающий объем товарной продукции в гривнах, в расчете на 1 грн среднегодовой стоимости основных производственных фондов – это:

- а) фондоотдача;
- б) фондоемкость;
- в) качество;
- г) производительность.

15. Улучшение условий труда и быта работников предприятия характеризует _____ эффективность менеджмента.

16. Отличием экономической эффективности менеджмента от социальной являются:

- а) зависимость от производственной деятельности предприятия;
- б) влияние способа передачи информации;
- в) зависимость от внешней среды организации;
- г) оценку через качественные показатели.

17. _____ используются для количественной оценки того, насколько организация, команда или отдельный сотрудник приблизился к реализации стратегической цели или насколько результативно работает организация в направлении достижения этой цели.

18. Является ли конкретный количественный или качественный результат деятельности организации критерием эффективности менеджмента:

- а) да;
- б) нет?

Использованная литература

1. Виханский О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 3-е изд. – М. : Гардарики, 2000. – 528 с.
2. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персонала : учебн. пособ. / Н. Л. Гавкалова., Н. С. Маркова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Х. : ИД "ИНЖЭК", 2009. – 296 с.
3. Герчикова И. Н. Менеджмент : учебник / И. Н. Герчикова. – М. : Банки и биржи, 1994. – 684 с.
4. Гіковата Н. К. Тестові завдання для перевірки знань з навчальної дисципліни "Менеджмент" для студентів спеціалізації "Банківська справа" всіх форм навчання / укл. Н. К. Гіковата. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2009. – 96 с.
5. Дафт Р. Менеджмент / Р. Дафт ; пер. с англ. С. Жильцова. – 6-е изд. – СПб. : Питер, 2006. – 864 с.
6. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – 2-е изд. – Н. Новгород : НИМБ, 1999. – 624 с.
7. Костіна Н. І. Менеджмент: перспективні інформаційні технології : наукове видання / Н. І. Костіна, В. М. Антонов, В. Т. Білоус. – Ірпінь : Національна академія державної податкової служби України, 2002. – 374 с.
8. Коул Д. Управление персоналом в современных организациях / Д. Коул ; пер. с англ. Н. Г. Владимирова. – М. : ООО "Вершина", 2004. – 352 с.
9. Кузьмін О. Є. Основи менеджменту : підручник / О. Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – К. : Академвидав, 2003. – 416 с.
10. Лафта Дж. К. Эффективность менеджмента организации : учебное пособие / Дж. К. Лафта. – М. : Русская Деловая Литература, 1999. – 320 с.
11. Маллинз Л. Менеджмент и организационное поведение : учебн.-практ. пособ. / Л. Маллинз ; пер. с англ. Т. Цеханович и др. – Мн. : Новое знание, 2003. – 1019 с.
12. Мартыненко Н. М. Основы менеджмента : учебник / Н. М. Мартыненко. – К. : Каравелла, 2008. – 496 с.
13. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – 702 с.

14. Менеджмент у системі органів державної влади та місцевого самоврядування : навчальний посібник / Л. Г. Шемаєва, Л. Ю. Гордієнко, Л. Й. Аведян та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2008. – 388 с.
15. Основи менеджменту : навчальний посібник для самостійного вивчення дисципліни / за ред. проф. М. В. Афанасьєва. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2003. – 484 с.
16. Основы менеджмента : учебное пособие / под ред. В. С. Верлоки. – 2-е изд. – Х. : ИД "ИНЖЕК", 2004. – 352 с.
17. Основы менеджмента : учебное пособие / Н. И. Кабушкин. – 4-е изд. – Мн. : Новое знание, 2001. – 336 с.
18. Осовська Г. В. Основи менеджменту : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Г. В. Осовська. – К. : "Кондор", 2003. – 556 с.
19. Пилипенко А. А. Менеджмент : підручник / А. А. Пилипенко, С. М. Пилипенко, І. П. Отенко. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2005. – 456 с.
20. Системи підтримки прийняття рішень : навчальний посібник / за ред. проф. Пушкаря О. І. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2006. – 304 с.
21. Томпсон А. А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии : учебник для вузов. / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд ; пер. с англ. под ред Л. Г. Зайцева, М. И. Соколовой. – М. : Банки и биржи ; ЮНИТИ, 1998. – 576 с.
22. Хміль Ф. І. Практикум з менеджменту організацій : навчальний посібник / Ф. І. Хміль. – Львів : Магнолія плюс, 2004. – 333 с.
23. Цыпкин Н. А. Менеджмент : учебн. пособ. для вузов / Н. А. Цыпкин, А. Н. Люшкинов, Н. Д. Зриашвили ; под ред. проф. Ю. А. Цыпкина. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 440 с.
24. Шегда А. В. Менеджмент : навчальний посібник / А. В. Шегда. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2002. – 583 с.
25. Щецин Г. В. Основы кадрового менеджмента : учебник / Г. В. Щецин. – 4-е изд., исп. – К. : МАУП, 2002. – 280 с.

