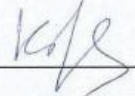


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФГБОУ ВО «ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра «Менеджмент»


ОДОБРЕНО:

Методической комиссией по укрупненной группе  
специальности и направления подготовки  
38.00.00 «Экономика и управление»  
Председатель МК:

  
\_\_\_\_\_ **Ж.Н. Казиева**  
«11» января 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Декан инженерно-экономического  
факультета

  
\_\_\_\_\_ **Э.Б. Атуева**  
«12» января 2018 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Теория менеджмента» для контроля знаний обучающихся направления подготовки 38.03.02 – «Менеджмент», профили  
подготовки – «Менеджмент организации», «Финансовый менеджмент»

Составитель, к.э.н., доцент \_\_\_\_\_

Т.В. Магомедова

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры менеджмента от 10.12.2018 года, протокол № 5.

Зав. кафедрой менеджмента \_\_\_\_\_

Т.В. Магомедова

Фонд оценочных средств является **приложением** к рабочей программе по дисциплине **Б1.Б.10. Теория менеджмента**

Махачкала 2018 г.

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФГБОУ ВО «ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Кафедра «Менеджмент»**

**ОДОБРЕНО:**

**Методической комиссией по укрупненной группе  
специальности и направления подготовки  
38.00.00 «Экономика и управление»  
Председатель МК:**

\_\_\_\_\_ **Ж.Н. Казиева**

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

**Декан инженерно-экономического  
факультета**

\_\_\_\_\_ **Э.Б. Агуева**

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине «**Теория менеджмента**» для контроля знаний обучающихся направления подготовки 38.03.02 – «Менеджмент», профили подготовки – «Менеджмент организации», «Финансовый менеджмент»

**Составитель, к.э.н., доцент** \_\_\_\_\_ Т.В. Магомедова

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры менеджмента от 10.12.2018 года, протокол № 5.

Зав. кафедрой менеджмента \_\_\_\_\_ Т.В. Магомедова

Фонд оценочных средств является **приложением** к рабочей программе по дисциплине **Б1.Б.10. Теория менеджмента**

Махачкала 2018 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ООП (Таблицы 1 и 2).....	4
1.1. Перечень компетенций и планируемые результаты .....	4
1.2. Этапы формирования компетенций .....	11
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	14
2.1. Описание показателей оценивания компетенций .....	15
2.2. Описание критериев определения уровня сформированности компетенций .....	17
2.3. Описание шкал оценивания .....	17
2.4. Определение уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины «Теория менеджмента» .....	19
3.1. Задания для входного контроля .....	29
3.3. Задания для промежуточной аттестации (зачета и (или) экзамена) по дисциплине «Теория менеджмента» .....	31
3.4. Задания для проверки остаточных знаний.....	35
3.4.1. Вопросы для проверки остаточных знаний .....	35
3.4.2. Тестовые задания по дисциплине «Теория менеджмента» .....	36
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. ....	131
4.1. Процедура проведения оценочных мероприятий. ....	131

**1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ООП (Таблицы 1 и 2)  
1.1. Перечень компетенций и планируемые результаты**

	код компетенций по ФГОС	Содержание
1.	ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
2.	ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
3.	ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
4.	ОПК-6	владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций
5.	ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
6.	ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде
7.	ПК-5	способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений
8.	ПК-10	владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления

**В результате освоения дисциплины «Теория менеджмента» обучающийся должен:**

## **Знать:**

- основные этапы развития менеджмента как науки и профессии;
- природу управления и исторические тенденции его развития;
- условия и факторы возникновения и развития менеджмента;
- эволюцию управленческой мысли;
- этапы и школы в истории менеджмента;
- сущность и содержание менеджмента;
- цели и задачи менеджмента;
- инфраструктуру менеджмента;
- разнообразие моделей менеджмента;
- понятие, виды и общие характеристики организации;
- суть управления, уровни управления;
- основные элементы внутренней среды организации;
- внешнюю среду организации;
- основные законы и жизненный цикл организации.
- принципы развития и закономерности функционирования организации;
- основные бизнес-процессы в организации;
- основные функции управления;
- цели, принципы и методы управления;
- принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования;
- типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования;
- основные теории мотивации;
- основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля;
- роль и значение организационной культуры в управлении организацией;
- типы организационной культуры и методы ее функционирования;
- понятие и виды управленческих решений;
- механизм принятия решений;
- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства и управления конфликтами;
- сущность, элементы и этапы процесса коммуникации;
- основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций;
- основные подходы к теории лидерства;

- основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений.

## **Уметь**

- использовать основные подходы к управлению;
- применять общую теорию менеджмента в практике управления;
- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;
- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявить ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;
- анализировать основные бизнес-процессы в организации;
- применять основные и принципы и методы управления в практической деятельности;
- анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;
- анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;
- диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
- применять основные стили лидерства и руководства в практической деятельности;
- организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации;
- разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность.

## **Владеть**

- основными принципами и методами управления;
- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, планирование, организация, мотивация и контроль);
- методами формирования организационной культуры;
- основными методами принятия управленческих решений;
- навыками определения психологических типов людей и работников;
- навыками распределения ролей команды менеджера;
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
- навыками деловых коммуникаций;
- основными стилями лидерства и руководства;
- способами разрешения конфликтных ситуаций в организации;
- основными методами осуществления организационных изменений.

Табл.1

№		В результате изучения дисциплины «Теория менеджмента» обучающиеся должны:		
		знать	уметь	владеть
1	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3)	Основы экономики, основные этапы развития менеджмента как науки и профессии; роли, функции, и задачи менеджмента в современной организации в различных сферах деятельности.	Ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в различных сферах деятельности. использовать основные подходы к управлению; применять общую теорию менеджмента в практике управления;	основными принципами и методами управления;
2	способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2)	основные функции управления; цели, стратегии, принципы и методы управления принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; понятие и виды управленческих решений; механизм принятия решений;	анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявить ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; анализировать основные бизнес-процессы в организации; применять основные и принципы и методы управления в практической деятельности;	методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, планирование, организация, мотивация и контроль);

3	<p>способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3)</p>	<p>типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля;</p>	<p>анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</p>	<p>навыками анализа и методами построения организационной структуры;</p>
4	<p>владение методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ОПК-6)</p>	<p>основные функции управления; виды управленческих решений и методы их принятия; сущность, элементы и этапы процесса коммуникации; основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций</p>	<p>применять основные и принципы и методы управления в практической деятельности; анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</p>	<p>основными методами принятия управленческих решений;</p>
5	<p>владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и</p>	<p>основные теории мотивации; основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля; роль и значение организационной культуры в управлении</p>	<p>организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать</p>	<p>методами формирования организационной культуры; навыками определения психологических типов людей и работников; навыками распределение</p>



	<p>оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1)</p>	<p>организацией; типы организационной культуры и методы ее функционирования; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства; основные подходы к теории лидерства;</p>	<p>предложения по ее совершенствованию; применять основные стили лидерства и руководства в практической деятельности</p>	<p>ролей команды менеджера; современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; основными стилями лидерства и руководства;</p>
6	<p>владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде (ПК-2)</p>	<p>основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая управления конфликтами; сущность, элементы и этапы процесса коммуникации; основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций;</p>	<p>анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации;</p>	<p>навыками деловых коммуникаций; способами разрешения конфликтных ситуаций в организации;</p>
7	<p>способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений (ПК-5)</p>	<p>цели, стратегии, принципы и методы управления; суть управления, уровни управления; основные элементы внутренней среды организации; внешнюю среду организации; основные законы и жизненный</p>	<p>ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявить ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;</p>	<p>основными методами осуществления организационных изменений.</p>

		цикл организации. принципы развития и закономерности функционирования организации; основные функции управления;	применять основные и принципы и методы управления в практической деятельности;	
8	владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно- управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления (ПК-10)	цели и задачи менеджмента; роль и значение информации для принятия управленческих решений; классификацию управленческих решений; основы количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений; технология принятия решений	анализировать коммуникационный процесс; применять методы количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений проводить анализ информационного обеспечения менеджмента;	навыками сбора, обработки, хранения информации; применять современные информационные технологии и ресурсы для решения задач управления;

## 1.2. Этапы формирования компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине «Теория менеджмента» определяется на следующих трех этапах:

1. **Этап текущих аттестаций** (текущие аттестации 1-3; СРС; КР)
2. **Этап промежуточных аттестаций** (зачет, экзамен)

Таблица 2.1

Код компетенций по ФГОС	Этапы формирования компетенций по дисциплине «Теория менеджмента» (История управленческой мысли)						
	СЕМЕСТРЫ (III - V)						
	III	IV	V				
	Этап текущих аттестаций					Этап промеж. аттест.	-
	III	1-5 нед.	6-10 нед.	11-15 нед.	1-17 нед.	18-20 нед.	-
	Текущая аттест.1 (контр.раб. 1)	Текущая аттест.2 (контр.раб.2)	Текущая аттест.3 (контр.раб.3)	СРС (реферат, доклад, творч.отчет)	Промеж.аттест. (зачет)	-	
1	5	6	7	8	10	11	
ОК-3	+		+	+	+	-	
ОПК-2	+	+	+	+	+	-	
ОПК-3		+	+	+	+	-	
ОПК-6			+	+	+	-	
ПК-1			+	+	+	-	
ПК-2							
ПК-5							
ПК-10							

СРС – самостоятельная работа студентов;

КР– курсовая работа;

ГМ – графический материал;

Знак «+» соответствует формированию компетенции.

Таблица 2.2

Код компетенций по ФГОС	Этапы формирования компетенций по дисциплине «Теория менеджмента» ( Теория организации)						
	СЕМЕСТРЫ (III - V)						
	III	IV	V				
	Этап текущих аттестаций					Этап промеж. аттест.	-
	IV	1-5 нед. Текущая аттест.1 (контр.раб. 1)	6-10 нед. Текущая аттест.2 (контр.раб.2)	11-15 нед. Текущая аттест.3 (контр.раб.3)	1-17 нед. СРС (реферат, доклад, творч.отчет)	18-20 нед. Промеж.аттест. (зачет)	-
1		5	6	7	8	10	11
ОК-3		+	+	+	+	+	-
ОПК-2		+	+	+	+	+	-
ОПК-3		+	+	+	+	+	-
ОПК-6			+	+	+	+	-
ПК-1		+	+	+	+	+	-
ПК-2				+	+	+	
ПК-5							
ПК-10							

СРС – самостоятельная работа студентов;

КР– курсовая работа;

ГМ – графический материал;

Знак «+» соответствует формированию компетенции.

Таблица 2.3

Код компетенций по ФГОС	Этапы формирования компетенций по дисциплине «Теория менеджмента»							
	СЕМЕСТРЫ (III - V)							
	III	IV	V					
	Этап текущих аттестаций						Этап промеж. аттест.	-
	V	1-5 нед. Текущая аттест.1 (контр.раб. 1)	6-10 нед. Текущая аттест.2 (контр.раб.2)	11-15 нед. Текущая аттест.3 (контр.раб.3)	1-17 нед. СРС (реферат, доклад, творч.отчет)		КР (поясн.зап., ГМ)	18-20 нед. Промеж.аттест. (экзамен)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
ОК-3		+	+	+	+	+	+	-
ОПК-2		+	+	+	+	+	+	-
ОПК-3		+	+	+	+	+	+	-
ОПК-6		+	+	+	+	+	+	-
ПК-1		+	+	+	+	+	+	-
ПК-2		+	+	+	+	+	+	
ПК-5		+	+	+	+	+	+	
ПК-10		+	+	+	+	+	+	

СРС – самостоятельная работа студентов;

КР – курсовая работа;

ГМ – графический материал;

Знак «+» соответствует формированию компетенции.

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

В рамках текущих аттестаций (таблица 1) оценка уровня сформированности компетенций проводится в ходе выполнения курсовых работ, а также на занятиях:

- лекционного типа посредством экспресс - опроса обучаемых, в том числе по темам и разделам, вынесенных для самостоятельного изучения;
- семинарского типа путем собеседования;
- практического типа методами устного опроса или проведения письменных контрольных работ.

Оценка сформированности компетенций в рамках промежуточной аттестации проводится по билетам для экзамена. Они включают в себя вопросы для оценки знаний, умений и навыков, т.е. задания:

- *репродуктивного уровня*, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умения правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины (модуля);

- *реконструктивного уровня*, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;

- *творческого уровня*, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

В ходе проведения текущей и промежуточной аттестации оцениваются:

- полнота и содержательность ответа;
- умение привести примеры из области медицины;
- умение отстаивать свою позицию в ходе защиты творческого отчета по самостоятельной работе;
- умение пользоваться дополнительной литературой и современными технологиями обучения (в т.ч. сетевых информационных технологий) при подготовке к занятиям;
- умение применять нормативно-правовые акты при подготовке к занятиям и выполнению индивидуальных занятий;
- соответствие представленной в ответах информации материалам лекций, учебной литературы, интернет-ресурсам и другим источникам информации.

В ходе проведения оценки сформированности компетенций рекомендуются применение современных компьютерных технологий и виртуальных форм опроса в интерактивном режиме.

## 2.1. Описание показателей оценивания компетенций

Таблица 3

Оценка «неудовлетворительно» (не зачтено) или отсутствие сформированности компетенции	Оценка «удовлетворительно» (зачтено) или низкой уровень освоения компетенции	Оценка «хорошо» (зачтено) или повышенный уровень освоения компетенции	Оценка «отлично» (зачтено) или высокий уровень освоения компетенции
<p>Неспособность обучаемого самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения, отсутствие самостоятельности в применении умения к использованию методов освоения учебной дисциплины и неспособность самостоятельно проявить навык повторения решения поставленной задачи по стандартному образцу свидетельствуют об отсутствии сформированной компетенции. Отсутствие подтверждения наличия сформированности компетенции свидетельствует об отрицательных результатах освоения учебной дисциплины. Уровень освоения дисциплины, при котором у обучаемого не сформировано</p>	<p>Если обучаемый демонстрирует самостоятельность в применении знаний, умений и навыков к решению учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем, по заданиям, решение которых было показано преподавателем, следует считать, что компетенция сформирована, но ее уровень недостаточно высок. Поскольку выявлено наличие сформированной компетенции, ее следует оценивать положительно, но на низком уровне. При наличии более 50% сформированных компетенций по дисциплинам, имеющим возможность до-формирования компетенций на последующих этапах обучения. Для дисциплин итогового формирования</p>	<p>Способность обучающегося продемонстрировать самостоятельное применение знаний, умений и навыков при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель при потенциальном формировании компетенции, подтверждает наличие сформированной компетенции, причем на более высоком уровне. Наличие сформированной компетенции на повышенном уровне самостоятельности со стороны обучаемого при ее практической демонстрации в ходе решения аналогичных заданий следует оценивать как положительное и устойчиво закрепленное в практическом навыке. Для определения уровня освоения промежуточной дисциплины на оценку «хорошо» обучающийся должен продемонстрировать наличие 80% сформированных</p>	<p>Обучаемый демонстрирует способность к полной самостоятельности (допускаются консультации с преподавателем по сопутствующим вопросам) в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий в рамках учебной дисциплины с использованием знаний, умений и навыков, полученных как в ходе освоения данной учебной дисциплины, так и смежных дисциплин, следует считать компетенцию сформированной на высоком уровне. Присутствие сформированной компетенции на высоком уровне, способность к ее дальнейшему саморазвитию и высокой адаптивности практического применения к изменяющимся условиям профессиональной задачи. Оценка «отлично» по дисциплине с промежуточным освоением компетенций, может быть выставлена при 100% подтверждении наличия компетенций, либо при 90%</p>

<p>более 50% компетенций. Если же учебная дисциплина выступает в качестве итогового этапа формирования компетенций (чаще всего это дисциплины профессионального цикла) оценка «неудовлетворительно» должна быть выставлена при отсутствии сформированности хотя бы одной компетенции.</p>	<p>компетенций естественно выставлять оценку «удовлетворительно», если сформированы все компетенции и более 60% дисциплин профессионального цикла «удовлетворительно».</p>	<p>компетенций, из которых не менее 1/3 оценены отметкой «хорошо». Оценивание итоговой дисциплины на «хорошо» обуславливается наличием у обучаемого всех сформированных компетенций причем общепрофессиональных компетенции по учебной дисциплине должны быть сформированы не менее чем на 60% на повышенном уровне, то есть с оценкой «хорошо».</p>	<p>сформированных компетенций, из которых не менее 2/3 оценены отметкой «хорошо». В случае оценивания уровня освоения дисциплины с итоговым формированием компетенций оценка «отлично» может быть выставлена при подтверждении 100% наличия сформированной компетенции у обучаемого, выполнены требования к получению оценки «хорошо» и освоены на «отлично» не менее 50% общепрофессиональных компетенций.</p>
---	--	--	---



## 2.2. Описание критериев определения уровня сформированности компетенций

Таблица 4

Уровни сформированности компетенций	Критерии определения уровня сформированности	Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины ООП							
		Общекультурные компетенции (ОК)	Общепрофессиональные компетенции (ОПК)			Профессиональные компетенции (ПК)			
	ОК-3		ОПК-2	ОПК-3	ОПК-6	ПК-1	ПК-2	ПК-5	ПК-10
Пороговый уровень	Компетенция сформирована	+	+	+	+	+	+	+	+
	Демонстрируется недостаточный уровень самостоятельности навыка								
	Обладает качеством <b>репродукции</b>								
Достаточный уровень	Компетенция сформирована	+	+	+	+	+	+	+	+
	Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка								
	Обладает качеством <b>реконструкции</b>								
Высокий уровень	Компетенция сформирована	+	+	+	+	+	+	+	+
	Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка								
	Обладает <b>творческим</b> качеством								

## 2.3. Описание шкал оценивания

В Дагестанском государственном техническом университете внедрена модульно-рейтинговая система оценки учебной деятельности студентов. В соответствии с этой

системой применяются пятибалльная, двадцатибалльная и стобальная шкалы знаний, умений, навыков.

Шкалы оценивания			Критерии оценивания
пятибалльная	двадцатибалльная	стобальная	
«Отлично» - 5 баллов	«Отлично» - 18-20 баллов	«Отлично» - 85 баллов	Показывает высокий уровень сформированности компетенций, т.е.: продемонстрирует глубокое и прочное усвоение материала; исчерпывающе, четко, последовательно, грамотно и логически стройно излагает теоретический материал; правильно формирует определения; демонстрирует умения самостоятельной работы с нормативно-правовой литературой; умеет делать выводы по излагаемому материалу.
«Хорошо» - 4 баллов	«Хорошо» - 15 -17 баллов	«Хорошо» - 70-84 баллов	Показывает достаточный уровень сформированности компетенций, т.е.: демонстрирует достаточно полное знание материала, основных теоретических положений; достаточно последовательно, грамотно логически стройно излагает материал; демонстрирует умения ориентироваться в нормальной литературе; умеет делать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
«Удовлетворительно» - 3 баллов	«Удовлетворительно» - 12-14 баллов	«Удовлетворительно» - 56-69баллов	Показывает пороговый уровень сформированности компетенций, т.е.: демонстрирует общее знание изучаемого материала; испытывает серьезные затруднения при ответах на дополнительные вопросы; знает основную рекомендуемую литературу; умеет строить ответ в соответствии со структурой излагаемого материала.
«Неудовлетворительно» - 2 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-11 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-56 баллов	Ставится в случае: незнания значительной части программного материала; не владения понятийным аппаратом дисциплины; допущения существенных ошибок при изложении учебного материала; неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому материалу.

2.4. Определение уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины «Теория менеджмента»

Табл. 6

№	Код компетенций по ФГОС	Уровни сформированности компетенций		
		Пороговый	Достаточный	Высокий
1	2	3	4	5
1	ОК-3	<p><b>Знает</b> Основы экономики, основные этапы развития менеджмента как науки и профессии; роли, функции, и задачи менеджмента в современной организации в различных сферах деятельности <b>слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</b></p> <p><b>Умеет</b> Ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в различных сферах деятельности. использовать основные подходы к управлению; применять общую теорию менеджмента в практике управления <b>слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</b></p> <p><b>Владет</b> сетевыми технологиями и коммуникативными навыками общения в различных сферах</p>	<p><b>Знает</b> Основы экономики, основные этапы развития менеджмента как науки и профессии; роли, функции, и задачи менеджмента в современной организации в различных сферах деятельности <b>на достаточном уровне («на «хорошо»).</b></p> <p><b>Умеет</b> Ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в различных сферах деятельности. использовать основные подходы к управлению; применять общую теорию менеджмента в практике управления <b>на достаточном уровне («на «хорошо»).</b></p> <p><b>Владет</b> сетевыми технологиями и коммуникативными навыками общения в различных сферах деятельности (в т.ч. медицинской)</p>	<p><b>Знает</b> Основы экономики, основные этапы развития менеджмента как науки и профессии; роли, функции, и задачи менеджмента в современной организации в различных сферах деятельности <b>полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</b></p> <p><b>Умеет</b> Ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций в различных сферах деятельности. использовать основные подходы к управлению; применять общую теорию менеджмента в практике управления <b>полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</b></p> <p><b>Владет</b> сетевыми технологиями и коммуникативными навыками общения в различных сферах деятельности (в т.ч. медицинской) <b>полноценно</b></p>

		<p>деятельности (в т.ч. медицинской) <b>слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</b></p>	<p><b>на достаточном уровне («на «хорошо»).</b></p>	<p><b>(на высоком уровне, на «отлично»).</b></p>
2	ОПК-2	<p><b>Знает</b> основные функции управления; цели, стратегии, принципы и методы управления принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; понятие и виды управленческих решений; механизм принятия решений; <b>слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</b></p> <p><b>Умеет</b> анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявить ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; анализировать основные бизнес-процессы в организации; применять основные и принципы и методы управления в практической деятельности; <b>слабо (на пороговом уровне, или на «довлетворительно»).</b></p> <p><b>Владеет</b></p>	<p><b>Знает</b> основные функции управления; цели, стратегии, принципы и методы управления принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; понятие и виды управленческих решений; механизм принятия решений; <b>на достаточном уровне (на «хорошо»).</b></p> <p><b>Умеет</b> анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявить ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; анализировать основные бизнес-процессы в организации; применять основные и принципы и методы управления в практической деятельности; <b>на достаточном уровне («на «хорошо»).</b></p>	<p><b>Знает</b> основные функции управления; цели, стратегии, принципы и методы управления принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; понятие и виды управленческих решений; механизм принятия решений; <b>полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</b></p> <p><b>Умеет</b> анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявить ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; анализировать основные бизнес-процессы в организации; применять основные и принципы и методы управления в практической деятельности; <b>полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</b></p> <p><b>Владеет</b> методами реализации основных</p>

		<p>методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, планирование, организация, мотивация и контроль);  <b>слабо (на пороговом уровне, или на «довлетворительно»)..</b></p>	<p><b>Владеет</b>  методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, планирование, организация, мотивация и контроль);  <b>на достаточном уровне («на «хорошо»).</b></p>	<p>управленческих функций (принятие решений, планирование, организация, мотивация и контроль);  <b>полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</b></p>
3.	ОПК-3	<p><b>Знает</b>  типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования;  основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля  <b>слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</b></p> <p><b>Умеет</b>  анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;  организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;  анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности <b>слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</b></p>	<p><b>Знает</b>  типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования;  основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля <b>на достаточном уровне ( на «хорошо»).</b></p> <p><b>Умеет</b>  анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;  организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;  анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности <b>на достаточном уровне («на «хорошо»).</b></p>	<p><b>Знает</b>  типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования;  основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля <b>полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</b></p> <p><b>Умеет</b>  анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;  организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;  анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности <b>полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</b></p>

		<p><b>Владеет</b> навыками анализа и методами построения организационной структуры <b>слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</b></p>	<p><b>Владеет</b> навыками анализа и методами построения организационной структуры <b>на достаточном уровне («на «хорошо»).</b></p>	<p><b>Владеет</b> навыками анализа и методами построения организационной структуры <b>полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</b></p>
4	ОПК-6	<p><b>Знает</b> основные функции управления; виды управленческих решений и методы их принятия; сущность, элементы и этапы процесса коммуникации; основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций <b>слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</b></p> <p><b>Умеет</b> применять основные и принципы и методы управления в практической деятельности; анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; организовывать командное</p>	<p><b>Знает</b> основные функции управления; виды управленческих решений и методы их принятия; сущность, элементы и этапы процесса коммуникации; основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций <b>на достаточном уровне (на «хорошо»).</b></p> <p><b>Умеет</b> применять основные и принципы и методы управления в практической деятельности; анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; организовывать командное взаимодействие для решения</p>	<p><b>Знает</b> основные функции управления; виды управленческих решений и методы их принятия; сущность, элементы и этапы процесса коммуникации; основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций <b>полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</b></p> <p><b>Умеет</b> применять основные и принципы и методы управления в практической деятельности; анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; организовывать командное</p>

		<p>взаимодействие для решения управленческих задач; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности <b>слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</b></p> <p><b>Владеет</b> основными методами принятия управленческих решений <b>слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</b></p>	<p>управленческих задач; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности <b>на достаточном уровне («на «хорошо»).</b></p> <p><b>Владеет</b> основными методами принятия управленческих решений <b>на достаточном уровне («на «хорошо»).</b></p>	<p>взаимодействие для решения управленческих задач; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности <b>полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</b></p> <p><b>Владеет</b> основными методами принятия управленческих решений <b>полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</b></p>
5	ПК-1	<p><b>Знает</b> основные теории мотивации; основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля; роль и значение организационной культуры в управлении организацией; типы организационной культуры и методы ее функционирования; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства; основные подходы к теории лидерства <b>слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</b></p>	<p><b>Знает</b> основные теории мотивации; основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля; роль и значение организационной культуры в управлении организацией; типы организационной культуры и методы ее функционирования; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства; основные подходы к теории лидерства <b>на достаточном уровне ( на «хорошо»).</b></p>	<p><b>Знает</b> основные теории мотивации; основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля; роль и значение организационной культуры в управлении организацией; типы организационной культуры и методы ее функционирования; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства; основные подходы к теории лидерства <b>полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</b></p>

	<p><b>Умеет</b> организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; применять основные стили лидерства и руководства в практической деятельности <b>слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</b></p> <p><b>Владеет</b> методами формирования организационной культуры; навыками определения психологических типов людей и работников; навыками распределение ролей команды менеджера; современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; основными стилями лидерства и руководства <b>слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</b></p>	<p><b>Умеет</b> организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; применять основные стили лидерства и руководства в практической деятельности <b>на достаточном уровне («на «хорошо»).</b></p> <p><b>Владеет</b> методами формирования организационной культуры; навыками определения психологических типов людей и работников; навыками распределение ролей команды менеджера; современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; основными стилями лидерства и руководства <b>на достаточном уровне («на «хорошо»).</b></p>	<p><b>Умеет</b> организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; применять основные стили лидерства и руководства в практической деятельности <b>полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</b></p> <p><b>Владеет</b> методами формирования организационной культуры; навыками определения психологических типов людей и работников; навыками распределение ролей команды менеджера; современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; основными стилями лидерства и руководства <b>полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</b></p>
--	--	--	--



6	ПК-2	<p><b>Знает</b> основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая управления конфликтами; сущность, элементы и этапы процесса коммуникации; основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций <b>слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</b></p> <p><b>Умеет</b> анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации <b>слабо (на пороговом</b></p>	<p><b>Знает</b> основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая управления конфликтами; сущность, элементы и этапы процесса коммуникации; основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций <b>на достаточном уровне ( на «хорошо»).</b></p> <p><b>Умеет</b> анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации <b>на достаточном уровне («на «хорошо»).</b></p>	<p><b>Знает</b> основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая управления конфликтами; сущность, элементы и этапы процесса коммуникации; основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций <b>полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</b></p> <p><b>Умеет</b> анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации <b>полноценно.</b></p>

		<p><b>уровне, или на «удовлетворительно»).</b></p> <p><b>Владеет</b> навыками деловых коммуникаций; способами разрешения конфликтных ситуаций в организации <b>слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</b></p>	<p><b>Владеет</b> навыками деловых коммуникаций; способами разрешения конфликтных ситуаций в организации <b>на достаточном уровне («на «хорошо»).</b></p>	<p><b>(на высоком уровне, на «отлично»).</b></p> <p><b>Владеет</b> навыками деловых коммуникаций; способами разрешения конфликтных ситуаций в организации <b>полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</b></p>
7	ПК-5	<p><b>Знает</b> цели, стратегии, принципы и методы управления; суть управления, уровни управления; основные элементы внутренней среды организации; внешнюю среду организации; основные законы и жизненный цикл организации. принципы развития и закономерности функционирования организации; основные функции управления <b>слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</b></p> <p><b>Умеет</b> ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать внешнюю и</p>	<p><b>Знает</b> цели, стратегии, принципы и методы управления; суть управления, уровни управления; основные элементы внутренней среды организации; внешнюю среду организации; основные законы и жизненный цикл организации. принципы развития и закономерности функционирования организации; основные функции управления <b>на достаточном уровне («на «хорошо»).</b></p> <p><b>Умеет</b> ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации,</p>	<p><b>Знает</b> цели, стратегии, принципы и методы управления; суть управления, уровни управления; основные элементы внутренней среды организации; внешнюю среду организации; основные законы и жизненный цикл организации. принципы развития и закономерности функционирования организации; основные функции управления <b>полноценно полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</b></p> <p><b>Умеет</b> ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации,</p>

		<p>внутреннюю среду организации, выявить ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;</p> <p>применять основные и принципы и методы управления в практической деятельности <b>слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</b></p> <p><b>Владеет</b> основными методами осуществления организационных изменений <b>слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</b></p>	<p>выявить ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; применять основные и принципы и методы управления в практической деятельности <b>на достаточном уровне («на «хорошо»).</b></p> <p><b>Владеет</b> основными методами осуществления организационных изменений <b>на достаточном уровне («на «хорошо»).</b></p>	<p>выявить ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; применять основные и принципы и методы управления в практической деятельности <b>полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</b></p> <p><b>Владеет</b> основными методами осуществления организационных изменений <b>полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</b></p>
8	ПК-10	<p><b>Знает</b> цели и задачи менеджмента; роль и значение информации для принятия управленческих решений; классификацию управленческих решений; основы количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений; технологию принятия решений <b>(на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</b></p>	<p><b>Знает</b> цели и задачи менеджмента; роль и значение информации для принятия управленческих решений; классификацию управленческих решений; основы количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений; технологию принятия решений <b>на достаточном уровне (на «хорошо»).</b></p>	<p><b>Знает</b> цели и задачи менеджмента; роль и значение информации для принятия управленческих решений; классификацию управленческих решений; основы количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений; технологию принятия решений <b>полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</b></p> <p><b>Умеет</b></p>

		<p><b>Умеет</b> анализировать коммуникационный процесс; применять методы количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений проводить анализ информационного обеспечения менеджмента <b>слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</b></p> <p><b>Владеет</b> навыками сбора, обработки, хранения информации; применять современные информационные технологии и ресурсы для решения задач управления <b>слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»).</b></p>	<p><b>Умеет</b> анализировать коммуникационный процесс; применять методы количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений проводить анализ информационного обеспечения менеджмента <b>на достаточном уровне («на «хорошо»).</b></p> <p><b>Владеет</b> навыками сбора, обработки, хранения информации; применять современные информационные технологии и ресурсы для решения задач управления <b>на достаточном уровне («на «хорошо»).</b></p>	<p>анализировать коммуникационный процесс; применять методы количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений проводить анализ информационного обеспечения менеджмента <b>полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</b></p> <p><b>Владеет</b> навыками сбора, обработки, хранения информации; применять современные информационные технологии и ресурсы для решения задач управления <b>полноценно (на высоком уровне, на «отлично»).</b></p>
--	--	---	---	--

**3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения ООП.**

**3.1. Задания для входного контроля**

**3.1.1. Вопросы для входного контроля**

1. Что изучает экономика?
2. Что понимается под микро- и макроэкономикой?
3. Конкурентоспособность фирмы
4. Определение рынка.
5. Основные элементы рынка.
6. Что такое конкуренция. Ее основные виды.
7. Типы государственного регулирования экономики.
8. Издержки. Их сущность и структура.
9. Дайте характеристику основным факторам производства.
10. Экономическая природа прибыли.
11. Экономические функции государства в экономике смешанного типа.
12. Экономическая политика в условиях инфляции.

**3.2. Задания для текущих аттестаций по дисциплине «Теория менеджмента»**

**Раздел 1. История управленческой мысли**

**3.2.1. Контрольные вопросы для первой аттестации**

1. Задачи управления обществом
2. Условия и факторы возникновения и развития менеджмента.
3. Эволюция управленческой мысли.
4. Этапы развития менеджмента в мире.
5. Школа научного управления
6. Школа административного управления
7. Концепция управления с позиции психологии и человеческих отношений
8. Концепция управления с позиции науки о поведении
9. Количественная школа

**3.2.2. Контрольные вопросы для второй аттестации**

1. Ситуационный подход к управлению
2. Системный подход к управлению
3. Процессный подход к управлению
4. Менеджмент как наука и искусство.
5. Сущность менеджмента.
6. Содержание понятия «менеджмент»
7. Цели и задачи менеджмента.
8. Инфраструктура менеджмента

**3.2.3. Контрольные вопросы третьей аттестации**

- 1 Национальные особенности менеджмента.
- 2 Особенности американского менеджмента
- 3 Особенности японского менеджмента
- 4 Особенности западноевропейского менеджмента
- 1 Развитие менеджмента в России.
- 2 Дореволюционный период развития управления в России
- 3 Наука управления в России в 1920-50-е годы

- 4 Тектология Д Богданова
- 5 Концепция Физиологического оптимума О.А.Ерманского
- 6 Роль А.К. Гастева в развитии управления
- 7 Роль Е.Ф. Розмировича и И.М. Керженцева в развитии управления

## **Раздел 2. Теория организации.**

### ***3.2.1. Контрольные вопросы для первой аттестации***

1. Понятие и общие характеристики организации.
2. Формальные и неформальные организации.
3. Суть управления, уровни управления.
4. Понятие внутренней среды организации: цели и структура
5. Понятие внутренней среды организации: задачи и люди
6. Понятие внутренней среды организации: технология и ее классификация
7. Внешняя среда прямого воздействия
8. Внешняя среда косвенного воздействия
9. Основные законы организации
10. Жизненный цикл организации
11. Суть и содержание понятий «предпринимательство» и «бизнес».
12. Среда и функции бизнеса.

### ***3.2.2.Контрольные вопросы для второй аттестации***

- 1 Классификация фирм.
- 2 Типы объединений предприятий.
- 3 Методика изучения фирм.
- 4 Правовое регулирование образования и деятельности фирм.
- 5 Понятия целей и их классификация.
- 6 Выработка стратегий и ее виды.
- 7 Основные и принципы и методы управления.
- 8 Внутрифирменное планирование как функция управления.
- 9 Организация как функция управления.
- 10 Типы организационных структур.

### ***3.2.3.Контрольные вопросы третьей аттестации***

- 1 Мотивация как функция управления.
- 2 Содержательные теории мотивации
- 3 Процессуальные теории мотивации
- 4 Контроль как функция управления
- 5 Основные виды и процедуры внутрифирменного контроля.
- 6 Роль и значение организационной культуры в управлении организацией.
- 7 Типы организационной культуры
- 8 Методы формирования. Организационной культуры
- 9 Стандарты корпоративного управления
- 10 Понятие и классификация проблем.

## **Раздел 3. Организационное поведение.**

### ***3.2.1. Контрольные вопросы для первой аттестации***

1. Человек в системе организационных отношений.
2. Сущность организационного поведения,
3. Типы поведения человека.

4. Личность и организация.
5. Психологические типы людей и работников.
6. Ролевое поведение в организации.
7. Восприятие организационного окружения человеком
8. Понятие группы и классификация групп.
9. Основные характеристики группы.
10. Взаимодействие человека и группы.
11. Эффективность групповой деятельности.

### ***3.2.2. Контрольные вопросы для второй аттестации***

- 1 Формирование команды менеджеров
- 2 Этапы командообразования.
- 3 Распределение ролей команды менеджера.
- 4 Сущность и значение коммуникации в организации
- 5 Анализ коммуникационного процесса в организации
- 6 Элементы и этапы процесса коммуникации.
- 7 Структура коммуникации
- 8 Коммуникационные стили.
- 9 Лидерство и руководство.
- 10 Типы и функции лидеров.

### ***3.2.3. Контрольные вопросы третьей аттестации***

- 1 Основные стили лидерства и руководства.
- 2 Основные подходы к теории лидерства.
- 3 Теория лидерских качеств
- 4 Концепция ситуационного лидерства
- 5 Поведенческий подход к теории лидерства
- 6 Сущность и виды конфликтов в организации.
- 7 Причины и последствия конфликтов.
- 8 Способы разрешения конфликтных ситуаций.

## **3.3. Задания для промежуточной аттестации (зачета и (или) экзамена) по дисциплине «Теория менеджмента»**

### ***3.3.1 Контрольные вопросы для проведения зачета по разделу « История управленческой мысли» )***

- 1 Задачи управления обществом
- 2 Условия и факторы возникновения и развития менеджмента.
- 3 Эволюция управленческой мысли.
- 4 Этапы развития менеджмента в мире.
- 5 Школа научного управления
- 6 Школа административного управления
- 7 Концепция управления с позиции психологии и человеческих отношений
- 8 Концепция управления с позиции науки о поведении
- 9 Количественная школа
- 10 Ситуационный подход к управлению
- 11 Системный подход к управлению
- 12 Процессный подход к управлению
- 13 Менеджмент как наука и искусство
- 14 Сущность менеджмента.
- 15 Содержание понятия «менеджмент»

- 16 Цели и задачи менеджмента.
- 17 Инфраструктура менеджмента
- 18 Национальные особенности менеджмента.
- 19 Особенности американского менеджмента
- 20 Особенности японского менеджмента
- 21 Особенности западноевропейского менеджмента
- 22 Развитие менеджмента в России.
- 23 Дореволюционный период развития управления в России
- 24 Наука управления в России в 1920-50-е годы
- 25 Тектология Д Богданова
- 26 Концепция Физиологического оптимума О.А.Ерманского
- 27 Роль А.К. Гастева в развитии управления
- 28 Роль Е.Ф. Розмировича и И.М. Керженцева в развитии управления
- 29 Экономическая реформа 1965-1970 гг. в СССР
- 30 Наука и практика управления в “реальном социализме” (1960-70-е гг.)
- 31 Развитие менеджмента в постсоветской России
- 32 Перспективы развития менеджмента.

### ***3.3.1 Контрольные вопросы для проведения зачета по разделу « Теория организации»***

- 1 Понятие и общие характеристики организации.
- 2 Формальные и неформальные организации.
- 3 Суть управления, уровни управления.
- 4 Понятие внутренней среды организации: цели и структура
- 5 Понятие внутренней среды организации: задачи и люди
- 6 Понятие внутренней среды организации: технология и ее классификация
- 7 Внешняя среда прямого воздействия
- 8 Внешняя среда косвенного воздействия
- 9 Основные законы организации
- 10 Жизненный цикл организации
- 11 Суть и содержание понятий «предпринимательство» и «бизнес».
- 12 Среда и функции бизнеса.
- 13 Классификация фирм.
- 14 Типы объединений предприятий.
- 15 Методика изучения фирм.
- 16 Правовое регулирование образования и деятельности фирм.
- 17 Понятия целей и их классификация.
- 18 Выработка стратегий и ее виды.
- 19 Основные и принципы и методы управления.
- 20 Внутрифирменное планирование как функция управления.
- 21 Организация как функция управления.
- 22 Типы организационных структур.
- 23 Мотивация как функция управления.
- 24 Содержательные теории мотивации
- 25 Процессуальные теории мотивации
- 26 Контроль как функция управления
- 27 Основные виды и процедуры внутрифирменного контроля.
- 28 Роль и значение организационной культуры в управлении организацией.
- 29 Типы организационной культуры
- 30 Методы формирования. Организационной культуры
- 31 Стандарты корпоративного управления
- 32 Понятие и классификация проблем.
- 33 Содержание и стадии процесса принятия решений.
- 34 Классификация управленческих решений.



- 35 Факторы влияющие на процесс принятия решений.
- 36 Важнейшие области принятия решений.
- 37 Механизм принятия решений
- 38 Основные методы принятия решений.

### **3.3.1 Контрольные вопросы для проведения экзамена по дисциплине «Теория менеджмента»**

1. Задачи управления обществом
2. Условия и факторы возникновения и развития менеджмента.
3. Эволюция управленческой мысли.
4. Этапы развития менеджмента в мире.
5. Школа научного управления
6. Школа административного управления
7. Концепция управления с позиции психологии и человеческих отношений
8. Концепция управления с позиции науки о поведении
9. Количественная школа
10. Ситуационный подход к управлению
11. Системный подход к управлению
12. Процессный подход к управлению
13. Менеджмент как наука и искусство.
14. Сущность менеджмента.
15. Содержание понятия «менеджмент»
16. Цели и задачи менеджмента.
17. Инфраструктура менеджмента
18. Национальные особенности менеджмента.
19. Особенности американского менеджмента
20. Особенности японского менеджмента
21. Особенности западноевропейского менеджмента
22. Развитие менеджмента в России.
23. Дореволюционный период развития управления в России
24. Наука управления в России в 1920-50-е годы
25. Тектология Д Богданова
26. Концепция Физиологического оптимума О.А.Ерманского
27. Роль А.К. Гастева в развитии управления
28. Роль Е.Ф. Розмировича и И.М. Керженцева в развитии управления
29. Экономическая реформа 1965-1970 гг. в СССР
30. Наука и практика управления в “реальном социализме” (1960-70-е гг.)
31. Развитие менеджмента в постсоветской России
32. Перспективы развития менеджмента.
33. Понятие и общие характеристики организации.
34. Формальные и неформальные организации.
35. Суть управления, уровни управления.
36. Понятие внутренней среды организации:: цели и структура
37. Понятие внутренней среды организации:: задачи и люди
38. Понятие внутренней среды организации:: технология и ее классификация
39. Внешняя среда прямого воздействия
40. Внешняя среда косвенного воздействия
41. Основные законы организации
42. Жизненный цикл организации
43. Суть и содержание понятий «предпринимательство» и «бизнес».

44. Среда и функции бизнеса.
45. Классификация фирм.
46. Типы объединений предприятий.
47. Методика изучения фирм.
48. Правовое регулирование образования и деятельности фирм.
49. Понятия целей и их классификация.
50. Выработка стратегий и ее виды.
51. Основные и принципы и методы управления.
52. Внутрифирменное планирование как функция управления.
53. Организация как функция управления.
54. Типы организационных структур.
55. Мотивация как функция управления.
56. Содержательные теории мотивации
57. Процессуальные теории мотивации
58. Контроль как функция управления
59. Основные виды и процедуры внутрифирменного контроля.
60. Роль и значение организационной культуры в управлении организацией.
61. Типы организационной культуры
62. Методы формирования. Организационной культуры
63. Стандарты корпоративного управления
64. Понятие и классификация проблем.
65. Содержание и стадии процесса принятия решений.
66. Классификация управленческих решений.
67. Факторы влияющие на процесс принятия решений.
68. Важнейшие области принятия решений.
69. Механизм принятия решений
70. Основные методы принятия решений.
71. Человек в системе организационных отношений.
72. Сущность организационного поведения,
73. Типы поведения человека.
74. Личность и организация.
75. Психологические типы людей и работников.
76. Ролевое поведение в организации.
77. Восприятие организационного окружения человеком
78. Понятие группы и классификация групп.
79. Основные характеристики группы.
80. Взаимодействие человека и группы.
81. Эффективность групповой деятельности.
82. Формирование команды менеджеров.
83. Этапы командообразования.
84. Распределение ролей команды менеджера.
85. Сущность и значение коммуникации в организации
86. Анализ коммуникационного процесса в организации
87. Элементы и этапы процесса коммуникации.
88. Структура коммуникации
89. Коммуникационные стили.
90. Лидерство и руководство.
91. Типы и функции лидеров..
92. Основные стили лидерства и руководства.
93. Основные подходы к теории лидерства.
94. Теория лидерских качеств
95. Концепция ситуационного лидерства
96. Поведенческий подход к теории лидерства

97. Сущность и виды конфликтов в организации.
98. Причины и последствия конфликтов.
99. Способы разрешения конфликтных ситуаций.
100. Выработка стратегии изменений.
101. Реализация стратегии изменения.
102. Роль руководителя при проведении изменений.
103. Факторы эффективности менеджмента

### **3.4. Задания для проверки остаточных знаний**

#### **3.4.1. Вопросы для проверки остаточных знаний**

1. Дайте определение менеджменту. Чем термин «менеджмент» отличается от термина "управление".
2. Эволюция управленческой мысли.
3. Этапы развития менеджмента в мире.
4. Школа научного управления
5. Школа административного управления
6. Концепция управления с позиции психологии и человеческих отношений
7. Концепция управления с позиции науки о поведении
8. Количественная школа
9. Ситуационный подход к управлению
10. Системный подход к управлению
11. Процессный подход к управлению
12. Менеджмент как наука и искусство.
13. Содержание понятия «менеджмент»
14. Цели и задачи менеджмента.
15. Инфраструктура менеджмента
16. Национальные особенности менеджмента
17. Основные этапы развития менеджмента в России
18. Опишите кратко основные уровни управления.
19. По каким критериям классифицируются фирмы.
20. Охарактеризуйте основные концепции управления.
21. Определите различия между горизонтальным и вертикальным разделением труда.
22. В чем разница между менеджером и предпринимателем.
23. Какими качествами должен обладать менеджер.
24. Что понимается под организационной структурой фирмы.
25. Назовите внутренние переменные организации.
26. Что понимается под целью и какие бывают цели.
27. Определите формальную организацию с точки зрения ее основных характеристик.
28. Что подразумевают под внешней средой организации.
29. Сущность понятия стратегии и ее основные виды.
30. Содержание и стадии процесса принятия решения.
31. Дайте определение мотивации. В чем разница между содержательными и процессуальными теориями мотивации.
32. Как соотносятся между собой власть, влияние и лидерство.
33. Какова роль контроля в управлении.
34. Основные типы контроля с точки зрения времени их осуществления
35. Что такое харизма и как ею пользуются руководители.
36. Коммуникации и их основные виды.
37. В чем состоит связь между планированием и контролем.
38. Назовите четыре основных вида конфликта.
39. Назовите основные принципы менеджмента.

40. Назовите основные типы организационных структур.
41. Опишите основные метода разрешения конфликта.
42. Назовите основные этапы и виды планирования.
43. В чем различие между управлением и лидерством.
44. Типы моделей и процесс построения моделей.
45. Факторы эффективности менеджмента
46. Назовите основные функции управления и кратко опишите их
47. Содержание и стадии процесса принятия управленческих решений

### 3.4.2. Тестовые задания по дисциплине «Теория менеджмента»

время выполнения теста и время выполнения каждого задания - 1 минута

Общее количество педагогических тестовых материалов – 600.

Содержание	№№ вопросов
Тема 1. Природа управления и исторические тенденции его развития.	1-20
Тема 2. Этапы и школы в истории менеджмента.	21-74
Тема 3. Общая теория управления.	75-90
Тема 4. Разнообразие моделей менеджмента.	91-102
Тема 5. Организация как объект менеджмента	103-175
Тема 6. Основные бизнес-процессы в организации.	176-227
Тема 7. Цели, принципы и методы управления.	228-274
Тема 8. Основные функции менеджмента.	275-361
Тема 9. Организационная культура.	362-381
Тема 10. Процесс принятия и реализации управленческих решений.	382- 397
Тема 11. Основные концепции взаимодействия людей в организации.	398-452
Тема 12. Групповая динамика и формирование группового поведения в организации.	453-469
Тема 13. Командообразование в менеджменте.	470-486
Тема 14. Процесс коммуникации и эффективность управления.	487-527
Тема 15. Лидерство в организации.	528-566
Тема 16. Управление конфликтами в организации.	567-581
Тема 17. Основные подходы к теории и осуществлению организационных изменений.	582-600

Вопросы 1-20 (тема1) предназначены для первой аттестации 3 семестра, вопросы 21-74 (тема2) для второй аттестации 3 семестра, вопросы 75-102 (темы 3,4) для третьей аттестации 3 семестра.

Вопросы 103-227(темы 5,6)предназначены для первой аттестации 4 семестра, вопросы 228-361(темы 7,8) для второй аттестации 4 семестра, вопросы 362-397(темы 9,10) для третьей аттестации 4 семестра.

Вопросы 398-469 (темы 11,12) предназначены для первой аттестации 5 семестра, вопросы 470-527 (темы 13,14) для второй аттестации 5 семестра, вопросы 528-600 (темы 15-17)для третьей аттестации 5 семестра.

#### Содержание теста

**1. Менеджмент происходит от латинского слова:**

- a. Организм
- b. душа
- c. **рука**
- d. функция

**2. Менеджмент – это...**

- a. **управление хозяйственной деятельностью**
- b. государственное или общественное управление
- c. управление в неживой природе
- d. управление автомобилем

**3. В отличие от теории возникновения и развития практический менеджмент насчитывает примерно ..... тысячелетий:**

- a. 5
- b. 6
- c. **7**
- d. 8

**4. Согласно концепции Р.Ходжеттса, менеджмент, как вид деятельности, сложился в результате \_\_\_\_\_ управленческих революций**

- a. **3**
- b. 4
- c. 5
- d. 6

**5. Какая управленческая революция связана с деятельностью вавилонского правителя Хаммурапи:**

- a. Производственно-строительная
- b. Религиозно-коммерческая
- c. **Светско-административная.**

**6. Какая управленческая революция связана с правлением в Вавилоне царя Навуходоносора XI**

- a. Религиозно-коммерческая
- b. Светско-административная.
- c. **Производственно-строительная**

7. **Какая управленческая революция произошла в Шумерии в третьем тысячелетии до н.э.,**

- a. **Религиозно-коммерческая**
- b. Светско-административная.
- c. Производственно-строительная

8. **Менеджмент был признан самостоятельным видом деятельности только в:**

- a. начале XIX века
- b. середине XIX века
- c. **начале XX века**
- d. середине XX века.

9. **Практика управления возникла:**

- a. **вместе с объединением людей в организованные группы, например, племена**
- b. в XX веке, в ходе индустриализации промышленности
- c. вместе с созданием Ф. Тейлором Школы управления
- d. вместе с возникновением системного подхода

10. **Основу изучения дисциплины "менеджмент" составляет управление:**

- a. идеологическое
- b. государственное
- c. социальное
- d. **хозяйственное**

11. **Менеджмент - это**

- a. наука
- b. искусство
- c. **наука и искусство**

12. **Какой фактор характеризует искусство менеджмента?**

- a. социально-психологические интуиция
- b. харизма менеджера
- c. **богатый опыт работы в области управления**
- d. организационная воля и сила характера
- e. способность понимать интересы людей

13. **Главное требование к менеджеру это:**

- a. Знание большинства отраслей науки
- b. Умение так накричать на человека, чтобы он сразу же подчинился
- c. **Умение управлять людьми**
- d. Соблюдение обычаев и традиций данного общества

**14. Искусство управления это:**

- a. творческое применение научных знаний
- b. способность принимать неординарные решения в условиях дефицита времени
- c. **все вышеперечисленное.**

**15. Формирование теории управления как науки произошло:**

- a. в древности
- b. в 18-19 веке;
- c. **к началу 20 века.**

**16. В рамках какой концепции было сформулировано понятие организационной структуры фирмы как системы взаимосвязей, имеющих определенную иерархию?**

- a. Концепция научного управления
- b. **Концепция административного управления**
- c. Концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений
- d. Концепция управления с позиций науки о поведении

**17. Какая концепция рассматривала управление как определенную специальность, благодаря чему менеджмент был признан самостоятельной областью научных исследований?**

- a. **Концепция научного управления**
- b. Концепция административного управления
- c. Концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений
- d. Концепция управления с позиций науки о поведении

**18. Концепция, основанная на применении приемов управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворенности работников результатами своего труда:**

- a. Концепция научного управления
- b. Концепция административного управления
- c. Концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений
- d. **Концепция управления с позиций науки о поведении**

**19. Какая из перечисленных концепций управления наиболее современная?**

- a. Концепция научного управления
- b. Концепция административного управления
- c. Концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений
- d. **Концепция управления с позиций науки о поведении**

**20. В какой период сформировалась научная школа менеджмента**

- a. **С 90-х годов 19 века по 20-е годы 20 века**
- b. В 20-30-е годы 20 века
- c. В 40-60-е годы 20 века
- d. В 70-80-е годы 20 века

**21. Основоположником классической школы управления является**

- a. Г. Форд
- b. Г. Эмерсон
- c. **Ф. Тейлор**

d. . А. Маслоу

**22. Представители научной школы:**

- a. Э. Мэйо, М.П. Фоллет
- b. Р. Оуэн, В. Парето
- c. А.Файоль, Д.Ганнт
- d. **Ф.Тейлор, Ф. Гилберт**

**23. Представители школы человеческих отношений:**

- a. **Р. Оуэн, М.П. Фоллет, Э. Мэйо**
- b. А.Файоль, Д.Ганнт
- c. Ф.Тейлор, Ф. Гилберт
- d. Н. Макиавелли, Иисус Христос

**24. Представители административной школы:**

- a. Р. Оуэн, М.П. Фоллетт
- b. **А.Файоль, Муни**
- c. Ф.Тейлор, Ф. Гилберт
- d. Э. Мэйо, Д. Ганнт

**25. Из перечисленных авторов: 1) А. Файоль; 2) К. Арджирис; 3) Л. Урвик; 4) Д. Марч; 5) Д. Муни; 6) Ф. Гилберт – представителями классической школы управления являются:**

- a. 2, 4, 6
- b. 4, 5, 6
- c. **1, 3, 5**
- d. 1, 2, 3
- e. 2, 4, 5

**26. Идея 14 – ти принципов, благодаря которым возможно эффективное управление организацией принадлежала:**

- a. **А.Файолю**
- b. Р. Лайкерту
- c. Д.Ганнту
- d. Ф. Гилберту

**27. Принципы менеджмента впервые были сформулированы и опубликованы в году:**

- a. 1811;
- b. 1861;
- c. 1891;
- d. **1911.**

**28. Автором книги «Принципы научного менеджмента» был:**

- a. А. Смит;
- b. Д. Рикардо;
- c. **Ф. Тейлор;**



d. Ф. Хедоури.

**29. Главным продолжателем, развившим идеи основателя школы научного менеджмента, считают:**

- a. Ф. Тейлора;
- b. **А. Файоля;**
- c. Э. Мэйо;
- d. М. Мескона.

**30. Укажите, какой из перечисленных научных трудов принадлежит Ф. Тейлору:**

- a. Проблемы человека в индустриальном обществе»
- b. **«Принципы научного управления»**
- c. «Основы коммерческой деятельности »
- d. «Управление человеческими отношениями»

**31. Автор утверждения: «Критерием истины является опыт» мыслитель:**

- a. Абуль–Фарадж Бар Эбрей – сирийский;
- b. Аристотель – древнегреческий;
- c. Конфуций – китайский;
- d. **Томмазо Кампанелла – итальянский.**

**32. Анри Файоль основной функцией управления считал:**

- a. техническую деятельность;
- b. коммерческую деятельность;
- c. финансовую деятельность;
- d. **администрирование.**

**33. Основоположником школы человеческих отношений считается:**

- a. Д. Карнеги;
- b. М. Вудкок;
- c. **Э. Мэйо;**
- d. М. Смол.

**34. Игнорирование роли человеческого и группового факторов в производстве характерно для школы управления:**

- a. человеческих отношений;
- b. поведенческой;
- c. **классической;**
- d. верно (б+в).

**35. Анри Файоль сформулировал .... принципов администрирования:**

- a. 5;
- b. 9;
- c. **14;**
- d. 18.

**36. Какую из перечисленных функций Анри Файоль считал основной:**

- a. техническая деятельность
- b. коммерческая деятельность
- c. **администрирование**
- d. производственная

**37. Что понимал А.Файоль под единоначалием?**

- a. **один подчиненный должен подчиняться только одному руководителю**
- b. за выполнение одной задачи должен отвечать один менеджер
- c. все ответы верны

**38. Основателем поведенческой школы считают:**

- a. А. Маслоу
- b. **Э. Мэйо**
- c. Д.Ганнт
- d. Ф. Гилберт

**39. Ф. Герцберг является представителем:**

- a. школа научного управления
- b. школа науки управления
- c. школа человеческих отношений
- d. **школа поведенческих наук**
- e. классическая школа управления

**40. Р.Акофф, Л.Берталанфи, С.Бир, А.Гольдбергер, Д.Фосрестер, Р.Люс, Л.Клейн, Н.Джорджеску-Реган являются представителями:**

- a. школа научного управления
- b. **школа науки управления**
- c. школа человеческих отношений
- d. школа поведенческих наук
- e. классическая школа управления

**41. Л. Урвик, Д. Муни являются представителями...**

- a. школа научного управления
- b. школа науки управления
- c. школа человеческих отношений
- d. школа поведенческих наук
- e. **классическая школа управления**

**42. Э. Мэйо является основателем ....**

- a. школа научного управления
- b. школа науки управления
- c. **школа человеческих отношений**
- d. школа поведенческих наук
- e. классическая школа управления

- 43. Г. Эмирсон является представителем.....**
- а. школа научного управления**
  - б. школа науки управления
  - с. школа человеческих отношений
  - д. школа поведенческих наук
  - е. классическая школа управления
- 44. Супруги Ф. и .Л. Гилберт являются представителями...**
- а. школа научного управления**
  - б. школа науки управления
  - с. школа человеческих отношений
  - д. школа поведенческих наук
  - е. классическая школа управления
- 45. Для какой школы менеджмента характерно управление межличностными отношениями и применение психологии и социологии:**
- а. школа научного управления
  - б. количественная школа
  - с. школа человеческих отношений и поведенческих наук**
  - д. классическая школа управления
- 46. Для какой школы менеджмента характерно использование информационных систем управления и компьютерной техники:**
- а. школа научного управления
  - б. количественная школа**
  - с. школа человеческих отношений и поведенческих наук
  - д. классическая школа управления
- 47. В какой школы менеджмента большое внимание уделялось организации труда:**
- а. школа научного управления**
  - б. количественная школа
  - с. школа человеческих отношений и поведенческих наук
  - д. классическая школа управления
- 48. Рассмотрение производства как «социальной системы» с использованием системного, процессного и ситуационного подходов и исследование проблем управления на основе системного анализа и использования кибернетического подхода, включая применение математических методов и ЭВМ лежит в основе**
- а. школа научного управления
  - б. количественная школа**
  - с. школа человеческих отношений и поведенческих наук
  - д. классическая школа управления
- 49. В какой школе менеджмента большое внимание уделялось линейным и функциональным структурам управления:**
- а. школа научного управления
  - б. количественная школа
  - с. школа человеческих отношений и поведенческих наук
  - д. классическая школа управления**
- 50. Отличительной особенностью какой школы является использование моделей**
- а. школа научного управления
  - б. количественная школа**

- c. школа человеческих отношений и поведенческих наук
- d. классическая школа управления

**51. В какой научной школе менеджмент рассматривается, как процесс взаимосвязанных функций:**

- a. поведенческой
- b. классической
- c. **административной**
- d. с позиций психологии и человеческих отношений

**52. Какую из перечисленных функций А. Файоль считал основной:**

- a. техническая деятельность
- b. коммерческая деятельность
- c. **администрирование**
- d. мотивация

**53. Укажите, какой из перечисленных научных трудов принадлежит Ф. Тейлору:**

- a. «Проблемы человека в индустриальном обществе»
- b. **«Принципы научного управления»**
- c. «Основы коммерческой деятельности»
- d. «Управление человеческими отношениями»

**54. Кто был основателем административной школы?**

- a. Ф.Тейлор
- b. **А.Файоль**
- c. Э.Мейо
- d. С.Гарнер

**55. В какой научной школе менеджмент рассматривается, как процесс взаимосвязанных функций:**

- a. поведенческой
- b. классической
- c. **административной**
- d. с позиций психологии и человеческих отношений

**56. По Герцбергу основным фактором. Влияющим на удовлетворенность трудом, является:**

- a. свобода в выборе времени отдыха в течение рабочего времени
- b. благоприятные отношения с руководителем
- c. **самостоятельность работников на своем рабочем месте**
- d. ориентация работников на достижения цели

**57. Использование методов научного анализа, отбора и обучения персонала, отделение плановой и организационной работы от производственной является вкладом в развитие управленческой мысли:**

- a. классической
- b. **школы научного управления**
- c. бихевиоризм
- d. школы человеческих отношений

**58. Какой из приемов не относится к школе научного управления?**

- a. Отбор работников, соответствующих работе
- b. Обеспечение работников всеми ресурсами
- c. Отделение обдумывания работы от самой работы
- d. **Акцентирование внимания на нематериальных потребностях работников**

**59. Какой из приемов не относится к школе научного управления?**

- a. Отбор работников, соответствующих работе
- b. Обеспечение работников всеми ресурсами
- c. Отделение обдумывания работы от самой работы
- d. **Акцентирование внимания на нематериальных потребностях работников**

**60. Универсальные принципы управления, применяемые к любому его объекту разработала школа:**

- a. научного управления (рационалистическая)
- b. **классическая (административная)**
- c. психологии и человеческих отношений
- d. науки управления (количественная)

**61. Принцип, сформулированный Файолем, при котором работник получает распоряжения и отчетывается только перед одним непосредственным начальником - это**

- a. **единоначалие**
- b. согласованности действий
- c. единства команды
- d. децентрализация

**62. Ключевыми моментами разработок школы науки управления являются:**

- a. теория мотивации
- b. принципы администрирования
- c. исследование человеческих отношений
- d. **моделирование и исследование трудовых операций**
- e. нет верных ответов

**63. Из перечисленных наук: 1) кибернетика; 2) химия; 3) системотехника; 4) астрономия; 5) психология; 6) геология – менеджмент наиболее тесно связан с**

- a. **1, 3, 5**
- b. 1, 4, 5
- c. 2, 4, 6
- d. 2, 3, 4
- e. 2, 4, 5

**64. Некоторая целостность, состоящая из взаимозависимых частей, - это:**

- a. Структура
- b. **Система**
- c. Образование
- d. Организация

- e. обобщенность

**65. Какую основную задачу ставили и решали представители школы научного управления?**

- a. поддержание удовлетворительного социально-психологического климата в организации
- b. максимальное увеличение производительности труда на рабочем месте
- c. **определение функций и принципов эффективного менеджмента**

**66. Какова главная идея школы административного управления?**

- a. управление должно иметь свои законы, научные методы, формулы, принципы.
- b. **рациональное построение организации как иерархической структуры**
- c. для решения задачи управления каким-либо объектом разрабатывается модель процесса управления

**67. "Далеко не всегда только высокая заработная плата приводит к росту производительности труда. Достигнуть увеличения выработки можно при большом внимании и заботе о подчиненных со стороны руководителя" - это мнение относится к школе:**

- a. научного управления
- b. административного управления
- c. **человеческих отношений**
- d. количественной

**68. Кто является автором следующего определения менеджмента «Менеджмент — это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную, целенаправленную и производительную группу»:**

- a. **П. Друкер**
- b. А.Файоль
- c. Д.Ганнт
- d. Ф.Тейлор

**69. Ситуационный подход - это:**

- a. **изучение конкретной ситуации, исходя из которой, принимается управленческое решение;**
- b. рассмотрение объекта исследования в единстве его внешних и внутренних связей;
- c. рассмотрение управления как непрерывного процесса.

**70. Для какого подхода в менеджменте характерно увязывание приемов управления и решения с конкретной ситуацией**

- a. системный
- b. процессный
- c. **ситуационный**
- d. целевой

**71. В каком подходе в менеджменте ключевым положением является взаимодействие и взаимозависимость всех компонентов организации**

- a. **системный**
- b. процессный
- c. ситуационный
- d. целевой

**72. Какой подход в менеджменте рассматривает управление как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций**

- a. системный
- b. **процессный**
- c. ситуационный
- d. целевой

**73. Ситуационный подход исходит из того, что**

- a. управление — это непрерывный процесс;
- b. организация — это совокупность взаимосвязанных элементов;
- c. **не существует единого унифицированного метода управления**

**74. Согласно процессному подходу управление - это:**

- a. Разработка целей и задач организации и путей их реализации
- b. **Процесс, т.е. серия непрерывных действий, называемых функциями**
- c. Целенаправленные действия на стимулирование персонала организации
- d. Реализация потребностей признания и самовыражения менеджера

**75. Являются ли термины «менеджер», «предприниматель», «бизнесмен» синонимами?**

- a. . да;
- b. **нет.**

**76. В России профессия менеджера появилась в основном в конце ... годов XX века:**

- a. 60;
- b. 70;
- c. **80;**
- d. 90.

**77. Менеджер чаще всего рискует:**

- a. своим капиталом;
- b. своим имуществом;
- c. своим имиджем;
- d. **своей должностью.**

**78. Осуществляя управленческую деятельность, менеджеры, по мнению Минцберга, играют ... ролей:**

- a. 5;
- b. **10;**

- c. 15;
- d. 20.

**79. Конечной целью менеджмента является:**

- a. развитие технико-экономической базы фирмы
- b. обеспечение прибыльности фирмы**
- c. рациональная организация производства
- d. повышение квалификации и творческой активности работника

**80. Главное требование к менеджеру это:**

- a. Знание большинства отраслей науки
- b. Умение так накричать на человека, чтобы он сразу же подчинился
- c. Умение управлять людьми**
- d. Соблюдение обычаев и традиций данного общества

**81. Метод управления - это:**

- a. поиск оптимальных решений;
- b. способ воздействия на управляющую систему для реализации поставленных целей;**
- c. изучение и совершенствование принципов, структур и техники управления.

**82. Законченное целесообразное действие, направленное на выполнение конкретной задачи технического, организационного или социального характера называется:**

- a. управленческой операцией**
- b. методом управления
- c. управленческим процессом.

**83. Согласно кибернетике, первым и основным элементом всякой логистической системы (или ее модели) выступает**

- a. процесс;**
- b. вход;
- c. выход;
- d. обратная связь.

**84. Содержание понятия “менеджмент” можно рассматривать:**

- a. как науку и практику управления;
- b. как организацию управления фирмой;
- c. как процесс принятия управленческих решений;
- d. все вышеперечисленные ответы верны.**

**85. Разработку оригинальных или использование имеющихся современных научных методологий и методов осуществления процесса управления, исследование управляемых систем, передового отечественного и зарубежного опыта, выбор инструментария управления, проведение исследований рынков труда, проведение исследований перспектив развития организации – это:**

- a. финансовое обеспечение;



- b. материально-техническое;
- c. организационное обеспечение;
- d. научно-методическое обеспечение.

**86. Наличие в самой системе управления на всех позициях квалифицированного персонала, который в состоянии провести весь вышеперечисленный спектр работ самостоятельно либо с привлечением специалистов – это:**

- a. кадровое обеспечение;
- b. материально-техническое;
- c. организационное обеспечение;
- d. научно-методическое обеспечение.

**87. В зависимости от характера связей между различными подразделениями организации и уровнями управления выделяют следующие типы организационных структур:**

- a. линейная
- b. функциональная
- c. проектная
- d. матричная

**88. . Объектом изучения менеджмента является организация:**

- a. да;
- b. нет.

**89. . Понятие «менеджмент» в литературе никогда не отождествляется с понятием «управление»:**

- a. да;
- b. нет.

**90. Основные признаки инфраструктуры менеджмента:**

- a. потенциал знаний;
- b. менталитет;
- c. общественная среда менеджмента;
- d. все ответы верны.

**91. В какой модели менеджмента большое значение придается целеполаганию, наличию достаточных объемов информации, принятию обоснованных решений:**

- a. американской
- b. европейской
- c. японской
- d. российской

**92. В какой модели менеджмента основа эффективности жизнедеятельности любой организации ассоциируется с высококвалифицированным и активным персоналом:**

- a. американской
- b. европейской

- c. японской
- d. российской

**93. Российская модель менеджмента тяготеет к ... модели**

- a. американской
- b. европейской
- c. японской
- d. смешанной

**94. В России профессия менеджера появилась в основном в конце ... годов XX века:**

- a. 60
- b. 70
- c. **80**
- d. 90

**95. В какой школе менеджмента большое внимание уделяется коммуникационным процессам, координации и прогнозированию как планированию в организации и характерно стремление к формализации управленческих отношений, а также персональной ответственности работника**

- a. **американской**
- b. европейской
- c. японской
- d. смешанной

**96. В основе бихевиоризма лежит:**

- a. **поведение**
- b. сознание
- c. мышление

**97. Принцип «человеческого потенциала» характерен для:**

- a. американского менеджмента
- b. **японского менеджмента**
- c. немецкого менеджмента.

**98. В какой стране отдается предпочтение коллективной системе управления?:**

- a. Германии
- b. США
- c. **Японии**

**99. Теория Z представляет собой гибрид:**

- a. **американских и японских технологий управлений управления**
- b. американских и немецких технологий управления
- c. японских и немецких технологий управлений

100. Система пожизненного найма характерна для:
- а. американского менеджмента
  - б. японского менеджмента**
  - с. немецкого менеджмента.
101. Система оплаты и продвижения:
- а. американского менеджмента
  - б. японского менеджмента**
  - с. немецкого менеджмента
102. Система принятия решений «рингисэй» характерна для :
- а. американского менеджмента
  - б. японского менеджмента**
  - с. немецкого менеджмента
103. Организация – это
- а. группа людей, объединенная общими интересами
  - б. группа людей, владеющая средствами производства
  - с. группа людей, деятельность которых координируется руководством
  - д. группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели**
104. Объединение людей по социальным и профессиональным критериям для осуществления совместной деятельности, для которых характерны устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными являются:
- а. партисипативные
  - б. корпоративные**
  - с. Эдхократические
  - д. индивидуалистические
105. Добровольное объединение индивидов, для которых характерно следующее: изолированность труда исполнителей, гибкие структуры управления, меняющийся характер загрузки отдельных исполнителей, смена специализации работников являются:
- а. партисипативные
  - б. корпоративные
  - с. эдхократические
  - д. индивидуалистические**
106. Организации, основанные на знании, компетенции исполнителей, которые характерны для области высоких технологий при сложных инновационных процессах являются:
- а. партисипативные
  - б. корпоративные
  - с. эдхократические**
  - д. индивидуалистические

- 107. Организации, основанные на участии работников в управлении являются:**
- a. партисипативные
  - b. корпоративные
  - c. эдхократические
  - d. индивидуалистические системного подхода
- 108. Организации с экстенсивным использованием формальных правил и процедур, централизованным принятием решений, узко определенной ответственностью в работе и жесткой иерархией власти являются:**
- a. органическими
  - b. линейными
  - c. механистическими
  - d. функциональными
- 109. Объединение людей по социальным и профессиональным критериям для осуществления совместной деятельности, для которых характерны устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными являются:**
- a. партисипативные
  - b. корпоративные
  - c. Эдхократические
  - d. индивидуалистические
- 110. Добровольное объединение индивидов, для которых характерно следующее: изолированность труда исполнителей, гибкие структуры управления, меняющийся характер загрузки отдельных исполнителей, смена специализации работников являются:**
- a. партисипативные
  - b. корпоративные
  - c. эдхократические
  - d. индивидуалистические
- 111. Организации, основанные на знании, компетенции исполнителей, которые характерны для области высоких технологий при сложных инновационных процессах являются:**
- a. партисипативные
  - b. корпоративные
  - c. эдхократические
  - d. индивидуалистические
- 112. Организации, основанные на участии работников в управлении являются:**
- a. партисипативные
  - b. корпоративные
  - c. эдхократические

d. индивидуалистические

**113. Открытая система характеризуется:**

- a. самообеспечением;
- b. взаимодействием с внешней средой;**
- c. независимостью от среды, окружающей систему;
- d. нет верного.

**114. Все группы в организации, прежде всего, классифицируются на:**

- a. формальные; и неформальные;**
- b. команды;
- c. комитеты.

**115. Исследования неформальных групп было начато**

- a. Файолам
- b. Тейлором
- c. Мейо**
- d. Эмерсоном

**116. Неформальные группы возникают**

- a. в результате реорганизации
- b. при создании новой структуры
- c. спонтанно**
- d. по воле руководства

**117. “Система сознательно координируемых действий двух или более человек”. – это определение**

- a. Формальной организации**
- b. Неформальной организации

**118. Группы людей, которые возникают спонтанно, но, где люди вступают во взаимодействие друг с другом достаточно регулярно – это определение**

- a. Формальной организации
- b. Неформальной организации**

**119. Деятельность каких организаций спланирована руководством:**

- a. Формальной организации**
- b. Неформальной организации

**120. Все группы в организации, прежде всего, классифицируются на:**

- a. формальные;**
- b. неформальные;**
- c. команды;
- d. комитеты.

121. К числу возможных негативных характеристик неформальных групп не относят:
- возможность формирования противоречивых с организацией целей;
  - ограничение интенсивности и результативности деятельности;
  - сопротивление изменениям и конформизм;
  - нет верного ответа.
122. Преимущества наличия неформальных групп в организации – это:
- облегчение нагрузки на менеджмент;
  - улучшение коммуникаций;
  - снижение конфликтности;
  - нет верного ответа.
123. Теория и практика менеджмента предлагают следующие виды формальных групп:
- рабочая (целевая);
  - руководящая (командная);
  - комитет (комиссия или совет);
  - верно (a+b+c);**
  - нет верного ответа.
124. Каждая организация в настоящее время является закрытой системой:
- да;
  - нет.**
125. Разделение работы на составляющие ее компоненты - это
- Горизонтальное разделение труда**
  - Вертикальное разделение труда
  - Общее руководство
126. Деятельность по координированию работы других людей- это
- Горизонтальное разделение труда
  - Вертикальное разделение труда
  - Общее руководство**
127. К формированию уровней управления приводит.
- Горизонтальное разделение труда
  - Вертикальное разделение труда**
  - Общее руководство
128. К общим характеристикам организаций:
- преобразование ресурсов для достижения результатов
  - взаимосвязь с внешней средой
  - разделение труда
  - все вышеперечисленное**

129. Руководителей традиционно делят на три категории: технический уровень, управленческий, институциональный согласно классификации:
- Т. Парсонса
  - П. Друкера
  - Э. Мэйо
  - Ф. Герцберга
130. Согласно общепринятой классификации руководителей делят на ----- уровня управления:
- 2
  - 3
  - 4
131. В виде чего изображают уровни управления:
- Лестницы
  - Пирамиды
  - Круга
  - Квадрата
132. Самой малочисленной группой являются руководители:
- Высшего звена управления
  - Среднего звена управления
  - Низового звена управления
133. Какому уровню управления в классификации Т. Парсонса соответствует институциональный уровень:
- Высшему
  - Среднему
  - Низовому
134. Какому уровню управления в классификации Т. Парсонса соответствует технический уровень:
- Высшему
  - Среднему
  - Низовому
135. Какому уровню управления в классификации Т. Парсонса соответствует управленческий уровень:
- Высшему
  - Среднему
  - Низовому
136. Ситуационный подход исходит из того, что
- управление – это непрерывный процесс
  - организация – это совокупность взаимосвязанных элементов.
  - не существует единого унифицированного метода управления.

137. **Что является объектом управления?**
- a. функции управления
  - b. управляемая система**
  - c. совместная деятельность людей
  - d. проблема, которую надо решить
  - e. ситуация
138. **Согласно процессному подходу управление – это:**
- a. разработка целей и задач организации и путей их реализации
  - b. процесс, т.е. серия непрерывных действий, называемых функциями**
  - c. целенаправленные действия на стимулирование персонала организации
  - d. реализация потребностей признания и самовыражения менеджера
139. **Логические взаимоотношения уровней управления и функциональных областей, построенные в такой форме, которая позволяет наиболее эффективно достигать целей организации – это:**
- a. структура организации
  - b. разделение труда.
  - c. функции управления
  - d. система управления**
140. **Технология – это:**
- a. способ соединения и сочетания результатов интеллектуального и физического труда
  - b. способ использования машин и механизмов вместо людей
  - c. любое средство преобразования исходных материалов для получения желаемой продукции и результата**
  - d. совокупность производственных операций направленных на реализацию производственных мощностей
141. **Конкретное конечное состояние или искомый результат, которого стремиться добиться группа людей:**
- a. структура
  - b. цель**
  - c. задача
  - d. организация
142. **Уровень силы, с которой изменение одного фактора воздействует на другие факторы - это:**
- a. Взаимосвязанность факторов внешней среды**
  - b. Сложность внешней Среды
  - c. Подвижность Среды
  - d. Неопределенность внешней Среды
143. **Какой из факторов относится к внешней среде прямого воздействия:**
- a. демографические
  - b. поставщики**
  - c. природные



d. Политические

- 144. К факторам внешней среды косвенного воздействия относятся:**
- a. контактные аудитории
  - b. конкуренты
  - c. потребители
  - d. социально-культурные
- 145. Центральным звеном в любой модели управления является:**
- a. структура
  - b. технология
  - c. люди
  - d. цели
- 146. Число факторов, на кот. организация обязана реагировать – это:**
- a. Сложность внешней среды
  - b. Подвижность среды
  - c. Неопределенность внешней среды
  - d. Взаимосвязанность факторов внешней среды
- 147. Скорость, с которой происходят изменения в окружении организации- это:**
- a. Подвижность среды
  - b. Сложность внешней среды
  - c. Взаимосвязанность факторов внешней среды
  - d. Неопределенность внешней среды
- 148. Функция количества информации, которой располагает организация по поводу конкретного фактора, а также функция уверенности в этой информации.**
- a. Взаимосвязанность факторов внешней среды
  - b. Неопределенность внешней среды
  - c. Сложность внешней среды
  - d. Подвижность среды
- 149. Факторы, оказывающие немедленное влияние на организацию:**
- a. Внутренняя среда
  - b. Среда прямого воздействия
  - c. Гибкая среда
  - d. Среда косвенного воздействия
- 150. Факторы, которые могут не оказывать прямого немедленного воздействия на организации, но тем не менее, сказываются на них:**
- a. Внутренняя среда
  - b. Среда прямого воздействия
  - c. Гибкая среда
  - d. Среда косвенного воздействия

- 151. Состояние экономики, НТП, социокультурные факторы, политические изменения, влияние групповых интересов и существенные для организации события в других странах - это**
- a. Внутренняя среда
  - b. Среда прямого воздействия
  - c. Гибкая среда
  - d. Среда косвенного воздействия**
- 152. Поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители и конкуренты**
- a. Внутренняя среда
  - b. Среда прямого воздействия**
  - c. Гибкая среда
  - d. Среда косвенного воздействия
- 153. Кто разработал следующую классификацию технологий: многозвенные технологии, посреднические технологии, интенсивные технология**
- a. Дж. Вудворд
  - b. Дж. Томпсон**
  - c. А. Файоль
  - d. Ф.Тейлор
- 154. К основным внутренним элементам организации относятся:**
- a. цели, структура, технология, задачи, люди**
  - b. финансы, принципы, функции, методы
  - c. поставщики, посредники, конкуренты
  - d. планирование, организация, мотивация, контроль
- 155. Британская исследовательница управления Джоан Вудворд занималась исследованием технологий:**
- a. торговых фирм
  - b. транспортных фирм
  - c. производственных фирм**
  - d. консалтинговых фирм
- 156. Кто разработал следующую классификацию технологий: 1) единичное, мелкосерийное или индивидуальное производство, 2) массовое или крупносерийное производство, 3) непрерывное производство:**
- a. Дж. Вудворд**
  - b. Дж. Томпсон
  - c. А. Файоль
  - d. Ф.Тейлор

157. В менеджменте некая группа может считаться организацией, если члены этой группы...
- a. тесно связаны друг с другом
  - a. намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели**
  - b. работают в одном офисе
  - c. связаны друг с другом с помощью информационных потоков
158. Какой из подходов к управлению относится к более позднему периоду:
- a. системный подход
  - b. подход с позиции выделения школ управления
  - c. ситуационный подход**
159. Внешняя среда включает в себя:
- a. потребителей, поставщиков, посредников, конкурентов;
  - a. экономическую, культурную, политическую, демографическую, природную среды и НТП;
  - b. все выше названное.**
160. Факторы, которые не могут оказать прямого немедленного воздействия на организацию, но, тем не менее, сказываются на ней называются факторами:
- a. прямого воздействия
  - a. косвенного воздействия**
  - b. макросреды
  - c. микросреды
161. К неотъемлемым характеристикам внешней среды относятся:
- a. сложность, подвижность;
  - b. неопределенность, взаимозависимость;
  - c. сложность, подвижность, неопределенность, взаимозависимость.**
162. Факторы, которые непосредственно влияют на операции организации и испытывают на себе прямое же влияние организации называются факторами:
- a. прямого воздействия;**
  - b. косвенного воздействия;
  - c. макросреды;
  - d. микросреды.
163. Закон, утверждающий, что сумма свойств (потенциала) организованного целого превышает «арифметическую» сумму свойств (потенциалов), имеющих у каждого из вошедших в состав целого элементов в отдельности?
- a. закон композиции
  - b. закон самосохранения
  - c. закон синергии**
  - d. закон онтогенеза
164. Какой закон рассматривает, что функционирование всех без исключения организационных элементов в той или иной степени подчиняются общей цели, а

индивидуальные цели каждого из них представляют собой ее конкретизацию и являются по отношению к ней подцелями

- a. закон композиции
- b. закон самосохранения
- c. закон синергии
- a. закон онтогенеза
- b. закон дополнения

165. Закон \_\_\_\_\_ состоит в том, что любая организация стремится сохранить себя как единое целое

- a. закон композиции
- b. закон самосохранения
- c. закон синергии
- d. закон онтогенеза
- e. закон дополнения

166. Жизнь любой организации состоит из трех основных фаз, последовательно сменяющих друг друга: становления, развития и угасания – это закон:

- a. закон композиции
- b. закон самосохранения
- c. закон синергии
- d. закон онтогенеза
- e. закон дополнения

167. Какой закон связан с жизненным циклом организации?

- a. закон композиции
- b. закон самосохранения
- c. закон синергии
- d. закон онтогенеза
- e. закон дополнения

168. Закон, отражающий необходимость согласования целей организации?

- a. закон наименьших
- b. закон композиции
- c. закон пропорциональности
- d. закон онтогенеза

169. Фирма начинает получать прибыль обычно на следующем этапе ЖЦТ:

- a. Внедрение.
- b. Зрелость
- c. Рост.
- d. Спад.

170. На какой стадии жизненного цикла товара фирма получает максимальную прибыль:

- a. внедрения;
- b. спада;
- c. зрелости;

**d. роста.**

- 171. Организация может оказывать непосредственное воздействие на окружение:**
- e. фоновое;
  - a. деловое;**
  - b. верно (а и б);
  - c. нет верного ответа.
- 172. Тип организации, находящейся на пике подъема получил название:**
- a. эксплерент;
  - b. пациент;
  - c. виолент;**
  - d. коммутант.
- 173. Пятый этап жизненного цикла организации, отличающийся ее деструктуризацией, называется:**
- a. пациент;
  - b. виолент;
  - c. коммутант;
  - d. леталент.**
- 174. Коммутант – это \_\_\_\_\_ этап, на котором организация удачно развивается, продолжает расти:**
- a. первый
  - b. второй
  - c. третий
  - d. четвертый**
  - e. пятый
- 175. Организации с экстенсивным использованием формальных правил и процедур, централизованным принятием решений, узко определенной ответственностью в работе и жесткой иерархией власти являются:**
- a. органическими**
  - b. линейными**
  - c. механистическими
  - d. функциональными
- 176. Объединение людей по социальным и профессиональным критериям для осуществления совместной деятельности, для которых характерны устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными являются:**
- a. партисипативные
  - b. корпоративные**
  - c. Эдхократические
  - d. индивидуалистические
- 177. Добровольное объединение индивидов, для которых характерно следующее: изолированность труда исполнителей, гибкие структуры управления, меняющийся**

**характер загрузки отдельных исполнителей, смена специализации работников являются:**

- a. партисипативные
- b. корпоративные
- c. эдхократические
- d. индивидуалистические

**178. Организации, основанные на знании, компетенции исполнителей, которые характерны для области высоких технологий при сложных инновационных процессах являются:**

- a. партисипативные
- b. корпоративные
- c. эдхократические
- d. индивидуалистические

**179. Организации, основанные на участии работников в управлении являются:**

- a. партисипативные
- b. корпоративные
- c. эдхократические
- d. индивидуалистические
- e. процессного

**180. Объединение фирм одной отрасли, которые вступают между собой в соглашение, касающееся преимущественно совместной коммерческой деятельности – регулирования сбыта – это:**

- a. картель
- b. трест
- c. концерн
- d. промышленный холдинг
- e. финансовая группа

**181. К функциям управления относится:**

- a. планирование, организация.
- b. мотивация, контроль,
- c. распределение, маркетинг
- d. все ответы верны

**182. Согласно теории менеджмента под термином «методы управления» следует понимать...**

- a. общие закономерности и устойчивые требования, при соблюдении которых обеспечивается эффективное развитие организации
- b. наиболее общие и фундаментальные понятия, отражающие существенные свойства и устойчивые отношения в процессах управления организацией
- c. **совокупность способов и средств воздействия управляющего субъекта и объект управления для достижения определенных целей**
- d. устойчивый состав специфических видов управленческой деятельности, характеризующихся однородностью целей, действий или объектов их приложения

- 183. Человек, который берет на себя риск за открытие нового дела, новой продукции или нового вида услуг, предлагаемых обществу – это:**
- a. менеджер
  - b. предприниматель**
  - c. президент
  - d. председатель Совета директоров
- 184. Объединения, которые сами не занимаются производственной деятельностью, а только осуществляют путем системы участия контроль за деятельностью входящих в них предприятий:**
- a. картель
  - b. трест
  - c. концерн
  - d. промышленный холдинг**
  - e. финансовая группа
- 185. Что такое центральная служба в ТНК?**
- a. Служба безопасности
  - b. отдел**
  - c. сектор
  - d. высший орган управления
- 186. Объединение юридически и хозяйственно самостоятельных предприятий различных отраслей хозяйства, промышленности, торговых, транспортных и др., во главе которого стоит банк или несколько банков**
- a. картель
  - b. трест
  - c. концерн
  - d. промышленный холдинг
  - e. финансовая группа**
- 187. Что является финансово-промышленной группой?**
- a. объединение предприятий одной отрасли для снижения удельных затрат на производство
  - b. объединение финансовых институтов и предприятий под руководством банков**
  - c. форма государственного управления промышленностью
  - d. экономическая интеграция баков и предприятий различных отраслей
  - e. совокупность диверсификационных предприятий по одной территории
- 188. К факторам эффективности менеджмента не относится:**
- a. степень достижения цели организации
  - b. степень удовлетворенности личных потребностей менеджера**
  - c. выживание
  - d. производительность
- 189. К новым организационным формам в структуре экономики России относятся:**
- a. тресты
  - b. ФПГ**
  - c. концерны

d. синдикаты

**190. Физические или юридические лица, создающие фирму- это**

- a. Учредители
- b. Акционеры

**191. Физические и юридические лица, владеющие акциями фирмы- это.**

- a. Учредители
- b. Акционеры

**192. Вопросы, связанные с деятельностью учредителей в процессе создания и функционирования предприятия отражаются в:**

- a. Учредительном договоре
- b. Уставе

**193. Принципы деятельности и внутренняя организацию фирмы определяются в :**

- a. Учредительном договоре
- b. Уставе

**194. Деление фирм на промышленные, торговые, транспортные, страховые, транспортно-экспедиторские, туристские, инжиниринговые, арендные и др.. относится к классификации по:**

- a. Виду и характеру хозяйственной деятельности
- b. Характеру собственности
- c. Принадлежности капитала и контролю
- d. Сфере деятельности
- e. Правовому положению
- f.

**195. Частные, государственные, кооперативные фирмы – это критерий классификации по:**

- a. Виду и характеру хозяйственной деятельности
- b. Характеру собственности
- c. Принадлежности капитала и контролю
- d. Сфере деятельности
- e. Правовому положению

**196. Государственные предприятия, частное предприятие, полное товарищество ограниченное товарищество акционерное общество: открытого типа; закрытого типа - это критерий классификации по:**

- a. Виду и характеру хозяйственной деятельности
- b. Характеру собственности
- c. Принадлежности капитала и контролю
- d. Сфере деятельности
- e. Правовому положению



**197. Деление фирм на национальные, иностранные и смешанные – это критерий классификации по:**

- a. Виду и характеру хозяйственной деятельности
- b. Характеру собственности
- c. Принадлежности капитала и контролю**
- d. Сфере деятельности
- e. Правовому положению

**198. Фирмы, сфера производственной и коммерческой деятельности которых распространяется на зарубежные страны являются :**

- a. Международными**
- b. Национальными
- c. Региональными

**199. Фирмы, которые не имеют юридической самостоятельности и не могут вести дела от своего имени, занимающиеся выпуском тех видов продукции, в которой заинтересована материнская компания – это:**

- a. Филиал**
- b. Дочерняя компания
- c. ассоциированная компания
- d. материнской компанией (головной фирмой)

**200. Фирмы, которые обладают юридической самостоятельностью, выступают на рынке от своего имени и за свой счет.**

- a. материнской компанией (головной фирмой)
- b. Филиал
- c. Дочерняя компания**
- d. ассоциированная компания

**201. Какая фирма не пользуется юридической и хозяйственной самостоятельностью, не имеет собственного баланса, устава, действует от имени и по поручению материнской компании, имеет обычно одинаковое с ней наименование.**

- a. филиал**
- b. дочерняя компания
- c. ассоциированная компания

**202. Фирма, контролирующая деятельность других компаний, называется**

- a. филиал
- b. материнской компанией (головной фирмой)**
- c. дочерняя компания
- d. ассоциированная компания

**203. Разновидность картельного соглашения, которое предполагает сбыт продукции и его участников через единый сбытовой орган – это:**

- a. Пул
- b. Синдикат**
- c. Холдинг
- d. Концерн

**204. Объединения предпринимателей, предусматривающее распределения прибылей его участников в заранее установленной пропорции:**

- a. Пул**
- b. Синдикат
- c. Трест
- d. Холдинг
- e. Концерн
- f. картель

**205. Объединение, в котором различные предприятия, ранее принадлежавшие разным предпринимателям, сливаются в единый производственный комплекс, теряя свою юридическую и хозяйственную самостоятельность:**

- a. Пул
- b. Синдикат
- c. Трест**
- d. Холдинг
- e. Концерн
- f. картель

**206. Объединение самостоятельных предприятий, связанных посредством системы участия, патентно- лицензионных соглашений, финансирования, тесного производственного сотрудничества:**

- a. Пул
- b. Синдикат
- c. Трест
- d. Холдинг
- e. Концерн**
- f. Картель

**207. Предприятия различных отраслей промышленности, производственный процесс которого взаимосвязан (горнодобывающие, металлургические и машиностроительные) представляет собой характер:**

- a. Вертикального объединения**
- b. Горизонтального объединения
- c. Предприятия разных отраслей, не связанных между собой представляет собой характер:
- d. Вертикального объединения

**208. В каком типе объединении предприятия теряют свою юридическую и хозяйственную самостоятельность:**

- a. Синдикат
- b. Трест**
- c. Холдинг
- d. Концерн
- e. картель

**209. Участие в акционерном капитале других фирм называется:**

- a. производственное сотрудничество
- b. Патентно-лицензионное соглашение
- c. система участия**

**210. Когда все, или почти все акции фирмы принадлежат одному лицу, группе лиц или одной фирме соответствует типу контроля через:**

- a. полную собственность**
- b. большинство акций
- c. механизм соподчинения
- d. меньшинство акций

**211. Когда происходит владение собственностью на 51% выпущенных акций соответствует типу контроля через:**

- a. полную собственность
- b. большинство акций**
- c. механизм соподчинения
- d. меньшинство акций

**212. Когда обладание большинством акций одной фирмы, в свою очередь владеющей контрольным пакетом другой фирмы, влечет за собой и контроль над этой фирмой соответствует типу контроля через:**

- a. полную собственность
- b. большинство акций
- c. механизм соподчинения**
- d. меньшинство акций

**213. Когда акции фирмы распылены и достаточно иметь небольшой % их, чтобы иметь контроль над фирмой соответствует типу контроля через:**

- a. полную собственность
- b. большинство акций
- c. механизм соподчинения
- d. меньшинство акций**

**214. Когда одни и те же лица занимают руководящие посты (председателей и членов Правления, директоров и управляющих) в различных компаниях и банках:**

- a. личная уния
- b. персональная уния
- c. Оба ответа верны**

**215. На установление четких взаимосвязей между отдельными подразделениями фирмы, распределение между ними прав и ответственности направлена:**

- a. организационная структура**

- b. система
- c. функция
- d. метод

**216. К высшему уровню управления относятся:**

- a. **Совет директоров, Комитеты, Правление**
- b. центральными службами или отделы
- c. оперативно-хозяйственные подразделения

**217. К среднему уровню относятся:**

- a. Совет директоров, Комитеты, Правление
- b. центральными службами или отделы**
- c. оперативно-хозяйственные подразделения

**218. К низовому уровню относятся:**

- a. Совет директоров, Комитеты, Правление
- b. центральными службами или отделы
- c. оперативно-хозяйственные подразделения**

**219. Что находится в компетенции высшего уровня управления:**

- a. разработка стратегических направлений и целей развития, координация деятельности в глобальном масштабе, принятие важнейших производственно-хозяйственных и технических решений**
- b. обеспечение эффективности функционирования и развития фирмы путем координации деятельности всех подразделений
- c. оперативное решение задач по организации хозяйственной деятельности в рамках отдельных структурных подразделений, главной задачей которых является выполнение установленных заданий по выпуску продукции и получению прибыли

**220. Что находится в компетенции среднего уровня управления:**

- a. разработка стратегических направлений и целей развития, координация деятельности в глобальном масштабе, принятие важнейших производственно-хозяйственных и технических решений
- b. обеспечение эффективности функционирования и развития фирмы путем координации деятельности всех подразделений**
- c. оперативное решение задач по организации хозяйственной деятельности в рамках отдельных структурных подразделений, главной задачей которых является выполнение установленных заданий по выпуску продукции и получению прибыли

**221. Что находится в компетенции низового уровня управления:**

- a. разработка стратегических направлений и целей развития, координация деятельности в глобальном масштабе, принятие важнейших производственно-хозяйственных и технических решений
- b. обеспечение эффективности функционирования и развития фирмы путем координации деятельности всех подразделений
- c. оперативное решение задач по организации хозяйственной деятельности в рамках отдельных структурных подразделений, главной задачей которых является выполнение установленных заданий по выпуску продукции и получению прибыли**

**222. Выработку общей политики осуществляет:**

- a. Правление
- b. **Совет директоров**
- c. Комитеты

**223. Кто разрабатывает текущую политику фирмы и следит за ее выполнением:**

- a. **Правление**
- b. Совет директоров
- c. Комитеты

**224. Кто занимается осуществлением внутрифирменной функциональной координацией, прежде всего при разработке программ долгосрочного развития, увязке деятельности различных звеньев, в процессе достижения главных целей в разных сферах управления:**

- a. Правление
- b. Совет директоров
- c. **Комитеты**

**225. Выработка генеральной стратегии и долгосрочных планов развития фирмы, исходя из основных направлений ее хозяйственной деятельности – это функция:**

- a. Правление
- b. **Совет директоров**
- c. Комитеты

**226. Осуществление текущего планирования – это функция:**

- a. **Правления**
- b. Совета директоров
- c. Комитетов

**227. Внутрифирменное организационное подразделение, отвечающее за выработку стратегических позиций фирмы в одной или нескольких областях хозяйствования и за конечный результат своей деятельности – это:**

- a. **Стратегические центры хозяйствования (СЦХ)**
- b. Производственные отделения
- c. Центральные службы
- d. Оперативно-хозяйственные подразделения

**228. Производственно-хозяйственная группа, объединяющая два или несколько производственных отделений – это:**

- a. Высший уровень
- b. Средний уровень
- c. Низовой уровень
- d. **Групповой уровень**

- 229. Конкретное конечное состояние или искомый результат, которого стремится добиться фирма – это:**
- a. стратегия
  - b. план
  - c. цель**
  - d. функция
- 230. Детальный всесторонний комплексный план, предназначенный для того, чтобы обеспечить достижение ее целей – это:**
- a. Миссия
  - b. Стратегия**
  - c. Функция
- 231. Чем отличаются миссия и цели организации?**
- a. содержанием
  - b. степенью конкретизации**
  - c. ничем
- 232. Набор качественных положений, в обобщенной форме раскрывающей то, чему решила посвятить себя фирма:**
- a. Миссия**
  - b. Стратегия
  - c. Цель
  - d. Функция
- 233. Что называется миссией?**
- a. процесс формирования необходимых стимулов
  - b. распределение полномочий и ответственности
  - c. перечень текущих направлений деятельности предприятия**
- 234. Цели организации вытекают из:**
- a. Миссии**
  - b. Стратегии
  - c. Функции
  - d. Метода
- 235. Каков срок выполнения миссии (традиционный)?**
- a. 15 лет
  - b. 10 лет
  - c. 5 лет**
- 236. Как рассматривается миссия в широком понятии?**
- a. выбор стратегии предприятия
  - b. смысл существования предприятия**
  - c. стратегическое планирование предприятия

237. **Что является первой ступенью переосмысления бизнеса?**
- a. анализ миссии фирмы
  - b. положение миссии фирмы**
  - c. итоги миссии фирмы
238. **Положение о миссии действует как катализатор на ...**
- a. сотрудников
  - b. поставщиков
  - c. потребителей
  - d. все ответы верны**
239. **В чем заключается особое значение миссии?**
- a. миссия является основным целевым ориентиром
  - b. миссия является возможностью осуществления деятельности
  - c. миссия является точкой опоры для дальнейшего определения целей и задач**
240. **Что составляют в сопровождение к Положению о миссии?**
- a. кодировку
  - b. расшифровку**
  - c. котировку
  - d. шифровку
241. **Что не является фактором для выработки миссии?**
- a. история фирмы
  - b. стиль поведения персонала
  - c. описание продуктов и услуг**
  - d. состояние среды обитания
242. **По степени важности цели классифицируют на:**
- a. стратегические и тактические**
  - b. техническими, экономическими, социальными
  - c. внутренними и внешними
  - d. общие и специфические
243. **По содержанию цели классифицируют на:**
- a. стратегические и тактические
  - b. техническими, экономическими, социальными**
  - c. внутренними и внешними
  - d. общие и специфические
244. **По направленности цели классифицируют на:**
- a. стратегические и тактические
  - b. техническими, экономическими, социальными
  - c. внутренними и внешними**
  - d. общие и специфические

245. По характеру формулировки цели классифицируют на
- стратегические и тактические
  - техническими, экономическими, социальными
  - качественными и количественными**
  - общие и специфические
246. По уровню иерархии цели классифицируют на:
- стратегические и тактические
  - техническими, экономическими, социальными
  - внутренними и внешними
  - общие и специфические**
247. Концепцию развития как фирмы в целом, так и по важнейшим направлениям ее деятельности отражают цели:
- общие**
  - специфические
248. Цели, которые разрабатываются по основным видам деятельности, в каждом производственном отделении фирмы и могут выражаться в количественных или качественных показателях:
- общие
  - специфические**
249. Обеспечение оптимальной рентабельности и устойчивого положения фирмы – это цели:
- общие**
  - специфические
250. Определение рентабельности по каждому отдельному подразделению:
- общие
  - специфические**
251. Цели филиалов и дочерних компаний, формируемые материнской компанией:
- общие
  - специфические**
252. В виде чего изображают, когда цели низшего уровня вытекают из целей высшего уровня:
- Пирамиды
  - Деревя**
  - Лестницы
  - купола
253. Анализ сильных и слабых сторон деятельности определяется в результате:
- Бухгалтерского анализа
  - СВОТ- анализа**



- c. Анализа финансовой устойчивости

**254. СВОТ- анализ переводится как:**

- a. «мощь», «слабость», «возможности» и «угрозы»
- b. «производитель», «оптовый посредник», «розничный посредник», «потребитель»
- c. «ресурсы», «резервы», «рост», «развитие»
- d. «продвижение», «товар», «цена», «качество»

**255. Стратегия, направленная на определение видов конкретной продукции и технологий, которые фирма будет разрабатывать; сфер и методов сбыта; способов повышения конкурентоспособности продукции;**

- a. продуктово-рыночная
- b. маркетинговая стратегия
- c. конкурентная стратегия

**256. Стратегия, которая направлена на гибкое приспособление деятельности фирмы к рыночным условиям с учетом позиции товара на рынке; уровня затрат на исследование рынка; комплекса мероприятий по формированию сбыта и т.д;**

- a. продуктово-рыночная
- b. маркетинговая стратегия
- c. конкурентная стратегия

**257. Стратегия, направленная на снижение издержек производства, индивидуализацию и повышение качества продукции и т.д**

- a. продуктово-рыночная
- b. маркетинговая стратегия
- c. конкурентная стратегия

**258. Стратегия, которая предполагает приобретение акций других компаний, характеризующихся быстрым ростом и научно-техническими достижениями, с целью повышения эффективности деятельности фирмы путем проникновения в новые отрасли;**

- a. стратегия поглощения
- b. стратегия нововведений
- c. стратегия развития

**259. Стратегия, которая направлена на реализацию целей обеспечения устойчивых темпов развития и функционирования как фирмы в целом, так и филиалов и дочерних компаний**

- a. стратегия поглощения
- b. стратегия нововведений
- c. стратегия развития

- 260. Стратегия, которая предполагает объединение целей технической политики и политики капиталовложений и направлена на внедрение новых технологий и видов продукции;**
- стратегия поглощения
  - стратегия нововведений**
  - стратегия развития
- 261. Стратегия, которая предусматривает ориентацию производства на удовлетворение потребностей иностранных потребителей;**
- стратегия ориентации на расширение экспортной деятельности**
  - стратегия зарубежного инвестирования
  - стратегия внешнеэкономической экспансии
- 262. Стратегия, которая направлена на создание за рубежом собственных производственных предприятий**
- стратегия ориентации на расширение экспортной деятельности
  - стратегия зарубежного инвестирования**
  - стратегия внешнеэкономической экспансии
- 263. Стратегия, которая направлена на создание заграничного производства, экспорт, в третьи, страны товаров и услуг и т.д**
- стратегия ориентации на расширение экспортной деятельности
  - стратегия зарубежного инвестирования
  - стратегия внешнеэкономической экспансии**
- 264. Термин «стратегия» означает составную часть военного искусства, представляющую ее высшую область в переводе с:**
- латыни;
  - греческого;**
  - английского;
  - немецкого.
- 265. Стратегия разрабатывается:**
- высшим руководством;**
  - всеми уровнями управления;
  - непосредственными исполнителями.
- 266. К функциям управления относится:**
- Планирование, организация.
  - Мотивация, контроль,
  - Все вышеперечисленные**
- 267. Проведение SWOT - анализа позволяет:**
- определить текущую маркетинговую ситуацию;
  - определить стратегические цели;

- c. определить собственный потенциал предприятия;
  - d. **определить все перечисленное выше.**
- 268. Разработка базовой стратегии предполагает:**
- a. **определение круга альтернативных стратегий;**
  - b. выбор стратегии, используя инструментарий и модели стратегического анализа;
  - c. все перечисленное выше.
- 269. Установление целей «от достигнутого», скорректированных с учетом инфляции - это:**
- a. **ограниченный рост;**
  - b. рост;
  - c. сокращение.
- 270. Ежегодное, значительное повышение уровня краткосрочных и долгосрочных целей над уровнем показателей предыдущего года - это:**
- a. ограниченный рост;
  - b. **рост;**
  - c. сокращение.
- 271. Установление целей ниже достигнутого уровня - это:**
- a. ограниченный рост;
  - b. рост;
  - c. **сокращение.**
- 272. В каких случаях необходим пересмотр стратегии?**
- a. если эффективность реализации стратегического плана оценивается как недостаточная;
  - b. если стратегия реализована;
  - c. **во всех выше перечисленных случаях.**
- 273. Миссия — это:**
- a. высокие слова, позволяющие организации формировать свой имидж;
  - b. основная общая цель организации;
  - c. четко выраженная причина существования организации;
  - d. **все вышесказанное.**
- 274. Анализ внешней среды — это:**
- a. определение демографических тенденций развития;
  - b. учет действия правительства в деятельности организации;
  - c. **контроль внешних факторов для определения возможностей и угроз для организации;**
  - d. организация работы по анализу рынка сбыта.
- 275. Планирование в крупных организациях осуществляется:**

- a. «сверху вниз»
  - b. «снизу вверх»
  - c. используется смешанная форма.
- 276. Планирование как функция управления:**
- a. обеспечивает основу для других функций;
  - b. осуществляет координацию;
  - c. это процесс обеспечения организацией своих целей.
- 277. Определение круга альтернативных стратегий и выбор базовой стратегии в процессе стратегического планирования осуществляется на этапе:**
- a. стратегического анализа;
  - b. целеполагания;
  - c. контроля.
- 278. Бизнес-план - это:**
- a. документ, описывающий цели предприятия, пути достижения поставленных целей и их последствия для предприятия
  - b. документ, описывающий стратегию получения конкурентных преимуществ
  - c. документ, описывающий стратегию развития бизнес-единицы
- 279. Структура бизнес-плана:**
- a. резюме, отрасль, идея, маркетинг, производство, менеджмент, финансовый план
  - b. анализ внешней среды, конкурентные преимущества, бюджет
  - c. персонал, производство, маркетинг и сбыт
  - d. производство и менеджмент
- 280. Бизнес-план, в отличие от стратегического плана предприятия:**
- a. включает не весь комплекс целей предприятия
  - b. включает весь комплекс целей предприятия
  - c. включает в себя цели предприятия
- 281. Государственные органы планирования на макроуровне:**
- a. осуществляют комплексное исследование рынка
  - b. планируют темпы и важнейшие пропорции развития страны
  - c. разрабатывают стратегию и тактику социально-экономического развития страны
  - d. разрабатывают бизнес-планы предприятия
- 282. На микроуровне плановые органы должны:**
- a. определить цели, разрабатывать бизнес-планы для достижения и организовывать их выполнения
  - b. формировать структуру экономики страны
  - c. добиваться обеспечения материальной сбалансированности
  - d. добиваться финансовой сбалансированности

283. **Принцип непрерывности планирования предполагает:**
- преемственность планов**
  - целевой характер плана
  - приоритетность решения социальных проблем
  - оптимальность
284. **Принцип оптимальности предполагает:**
- выбор наилучшего, наиболее эффективного материала**
  - определение общей цели системы и подчинение деятельности всех подсистем достижению этой цели
  - балансовую увязку показателей
  - целевой характер плана
285. **Интуитивные методы планирования базируются на:**
- интуитивно – логическом мышлении**
  - математической теории
  - экономико–статических методах
  - экономико-математических методах
286. **Сущность методов экспертных оценок заключается в том, что:**
- в основу плана закладывается мнение специалистов, основанное на профессиональном, научном и практическом**
  - изучаются сложившиеся в прошлом и настоящем устойчивые тенденции развития объекта
  - осуществляется конструирование модели развития объекта
  - используются исторические аналогии
287. **Стратегическое планирование – это процесс определения целей и значений показателей по основным направлениям социально-экономического развития страны на:**
- длительную перспективу**
  - средний срок
  - краткосрочный период
288. **Цель стратегического планирования заключается в:**
- построения модели будущего развития объекта планирования
  - построения системы научно-обоснованных представлений о возможных состояниях объекта в будущем**
  - качественной характеристике объекта
  - в выборе альтернативных путей развития
289. **Что является главной целью бизнес-плана**
- получение прибыли
  - расширение предпринимательской деятельности**
  - выпуск запланированного объема продукции
  - работа с поставщиками

- 290. Функциональные составляющие бизнес-плана:**
- являются полноправными, равновесными частями структуры бизнес-плана**
  - основным разделом бизнес-плана является производственный план
  - основным разделом бизнес-плана является план маркетинга
- 291. Краткосрочное планирование – это разработка планов на:**
- 1-2 года**
  - 3-5 лет
  - более 5 лет
- 292. Принцип точности в планировании означает, что**
- планы должны быть разработаны с абсолютной точностью**
  - планы должны быть конкретизированы и детализованы в той степени, в какой позволяют внешние и внутренние условия деятельности фирмы
- 293. Принцип единства предполагает, что планирование должно иметь:**
- системный характер
  - партиципативный характер
  - непрерывный**
- 294. Обязательство выполнять имеющиеся задачи и отвечать за удовлетворительное разрешение - это:**
- делегирование
  - ответственность**
  - полномочия
- 295. Передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение - это:**
- делегирование;**
  - ответственность;
  - полномочия.
- 296. Ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия некоторых ее сотрудников на выполнение определенных задач - это:**
- делегирование;
  - ответственность;
  - полномочия.**
- 297. Полномочия делегируются:**
- должности;**
  - индивиду;
  - всем выше перечисленным.
- 298. Полномочия расширяются в направлении:**
- более высоких уровней управления;**
  - средних уровней управления;
  - низовых уровней управления.

- 299. Реальная способность действовать или возможность влиять на ситуацию определяется**
- a. полномочиями;
  - b. властью;**
  - c. делегированием.
- 300. Полномочия, которые передаются непосредственно от начальника к подчиненному, называются:**
- a. линейными;
  - b. штабными;
  - c. линейно-штабными.
- 301. Иерархию уровней управления создает:**
- a. делегирование линейных полномочий;
  - b. делегирование штатных полномочий;
  - c. все выше перечисленное.
- 302. К бюрократическим организационным структурам относятся:**
- a. функциональная и дивизионная структуры;**
  - b. матричная и проектная структуры;
  - c. все выше перечисленные.
- 303. К адаптированным организационным структурам относятся:**
- a. функциональная и дивизионная структуры;
  - b. матричная и проектная структуры;**
  - c. все выше перечисленные.
- 304. Временная структура, созданная для решения конкретной задачи называется:**
- a. проектной;**
  - b. матричной;
  - c. функциональной
- 305. К дивизионным организационным структурам относятся:**
- a. продуктовая, региональная, структура, ориентированная на потребителя;**
  - b. матричная, проектная, функциональная;
  - c. продуктовая, региональная, матричная.
- 306. Структура, в которой члены проектной группы подчиняются как руководителю проекта, так и руководителям тех функциональных отделов, где они работают, называется:**
- a. матричной;
  - b. проектной;
  - c. функциональной.

- 307. Концепция организации управления, которая предполагает, что руководитель может вводить любые формы управления, не считаясь с мнением коллектива, называется:**
- а. единовластной;**
  - б. партисипативной;**
  - с. централизованной.**
- 308. Концепция организации управления подразумевающая решающую роль коллектива в принятии стратегических управленческих решений, называется:**
- а. единовластной;**
  - б. партисипативной;**
  - с. централизованной.**
- 309. К преимуществам партисипативного управления можно отнести:**
- а. «одна голова – хорошо, а две – лучше», действует принцип единоначалия, является сильным мотивирующим фактором, сказывается на психологическом климате в коллективе и других факторах здоровой окружающей среды, вырабатывает чувство ответственности и причастности к общему делу.**
  - б. является сильным мотивирующим фактором, сказывается на психологическом климате в коллективе и других факторах здоровой окружающей среды, вырабатывает чувство ответственности и причастности к общему делу.**
- 310. Средство установления отношений между уровнями управления – это:**
- а. делегирование;**
  - б. полномочия;**
  - с. ответственность.**
- 311. Ситуация: предприятием управляет генеральный директор; в настоящее время на данной фирме осуществляются три программы. Каждой программой руководит директор, они отвечают полностью за материальные, кадровые и финансовые ресурсы своих программ. Какую организационную структуру создал генеральный директор на своем предприятии?**
- а. Матричная**
  - б. Функциональная**
  - с. Линейная**
- 312. Какой из перечисленных ниже методов распределения обязанностей в организации принят по функциональному признаку?**
- а. созданы отделы по производству, маркетингу, кадрам, финансовым вопросам**
  - б. созданы филиалы предприятия в пяти городах**
  - с. созданы отделы на предприятии, равные по численности**
  - д. созданы цеха на предприятии по производству мягкой мебели, кухонной мебели, офисной мебели**



313. Какому типу отношений соответствует взаимоотношения мастера и начальника цеха?
- a. функциональные отношения
  - b. **линейные отношения**
  - c. материальные отношения
  - d. отношения управленческого аппарата
314. Из перечисленных менеджеров: 1. Генеральный директор и члены правления. 2. Руководители самостоятельных органов. 3. Руководители цехов -к высшему звену управления относятся
- a. 1,2
  - b. 2
  - c. 1,2,3
  - d. **1**
315. Процесс передачи полномочий нижестоящим руководителям на выполнение специальных заданий – это:
- a. **делегирование полномочий**
  - b. сужение полномочий
  - c. снятие полномочий
  - d. распределение полномочий
  - e. создание новых рабочих мест
316. . Из перечисленных руководителей: 1) президент; 2) начальник отдела; 3) вице-президент; 4) бригадир; 5) управляющий отделением; 6) мастер – к среднему уровню управления относятся:
- a. 4, 6
  - b. 1, 3
  - c. **2, 5**
  - d. 3, 6
  - e. 1, 5
317. Структуры управления, при которых централизовано планирование и распределение основных ресурсов, а подразделения дифференцируемые по территориальному либо продуктивному признаку, принимают оперативные решения и ответственны за получение прибыли, называются:
- a. линейно-масштабными
  - b. матричными
  - c. **дивизиональными**
  - d. бригадными
  - e. Функциональными
318. К современным теориям мотивации относятся:

- a. содержательные;
  - b. процессуальные;
  - c. **все выше перечисленные.**
- 319. Успех, уважение и власть относятся к:**
- a. первичным потребностям;
  - b. **вторичным потребностям;**
  - c. все вышесказанное верно.
- 320. Внутреннее вознаграждение - это:**
- a. **чувство достижения результата, значимости работы, самоуважения;**
  - b. заработная плата, продвижение по службе, символы служебного статуса и престижа;
  - c. все выше перечисленное.
- 321. Внешнее вознаграждение — это:**
- a. чувство достижения результата, значимости работы, самоуважения;
  - b. **заработная плата, продвижение по службе, символы служебного статуса и престижа;**
  - c. все выше перечисленное.
- 322. К содержательным теориям мотивации относятся:**
- a. **иерархия потребностей по А. Маслоу, теория потребности Дэвида, Мак Клееланда, двухфакторная теория Фредерика Герцберга;**
  - b. теория ожиданий, теория справедливости, модель Портера Лоулера;
  - c. иерархия потребностей по А. Маслоу, теория потребности Дэвида, Мак Клееланда, теория ожиданий.
- 323. Содержательные теории основываются:**
- a. **на определении тех внутренних потребностей, которые заставляют действовать человека так, а не иначе;**
  - b. на том, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания.
- 324. Процессуальные теории основываются:**
- a. на определении тех внутренних потребностей, которые заставляют действовать человека так, а не иначе;
  - b. **на том, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания.**
- 325. Теория ожиданий основываются на предположении, что:**
- a. человек направляет свои усилия на достижение какой - либо цели только тогда, когда будет уверен в большой вероятности удовлетворения за счет своих потребностей или достижения цели;
  - b. **люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу;**
  - c. люди стремятся к удовлетворению 3 потребностей: власть, успех, и причастность.

- 326. Теория справедливости основывается на предположении, что:**
- a. человек направляет свои усилия на достижение какой - либо цели только тогда, когда будет уверен в большой вероятности удовлетворения своих потребностей или достижения цели;**
  - b. люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу люди стремятся к удовлетворению 3-х потребностей: власть, успех, и причастность.
- 327. Теория потребности ДэвидаМакклленда основывается на предположении, что:**
- a. человек направляет свои усилия на достижение какой - либо цели только тогда, когда будет уверен в большой вероятности удовлетворения своих потребностей или достижения цели;
  - b. люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу;
  - c. люди стремятся к удовлетворению 3 потребностей: власть, успех, и причастность.**
- 328. Какая из перечисленных теорий мотивации не относится к содержательным теориям:**
- a. теория Абрахама Маслоу
  - b. модель Портера Лоулера**
  - c. теория Фредерика Герцберга
  - d. теория Макклеланда
- 329. Какие основные факторы участвуют в модели мотивации Виктора Врума?**
- a. потребность в уважении к себе, самоутверждение и в принадлежности к социальной группе
  - b. сложность и напряженность работы и уровень вознаграждения
  - c. ожидание возможности результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения**
  - d. гигиенические факторы, факторы, связанные с характером и существом работы
- 330. Приступая к выполнению той или иной работы, человек с определенной степенью вероятности ожидает, что затраченные им усилия принесут необходимый результат, который также с той или иной степенью вероятности должен быть замечен руководителем и соответствующим образом вознагражден». Данное положение отвечает:**
- a. теории ожиданий Врума**
  - b. теории Портера Лоулера
  - c. теории приобретенных потребностей Макклеланда
  - d. теории справедливости Адамса

331. **Что не входит в пирамиду потребностей А.Маслоу?**
- a. потребность в принадлежности
  - b. потребность в самовыражении
  - c. **потребность во власти**
  - d. потребность в безопасности
332. **Процесс побуждения себя и других к деятельности по достижению личных целей или целей организации это**
- a. Организация
  - b. **Мотивация**
  - c. Действие
  - d. Координация
333. **Мотивация это:**
- a. ощущаемый недостаток в чем-либо
  - b. процесс принуждения людей к работе
  - c. это нужда, принявшая специфическую форму
  - d. **процесс побуждения себя и других к деятельности**
334. **Теория потребности Дэвида Макклленда основывается на предположении:**
- a. что человек направляет свои усилия на достижение какой – либо цели только тогда, когда будет уверен в большой вероятности удовлетворения своих потребностей или достижения цели.
  - b. что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу.
  - c. **что люди стремятся к удовлетворению 3 потребностей: власть, успех, и причастность.**
  - d. что поведение людей определяет их участие в реализации целей организации
335. **Какому фактору особо не уделяли внимание представители школ научного и административного управления?**
- a. технологическому
  - b. информационному
  - c. **человеческому**
  - d. производственному
336. **Какая из перечисленных теорий относится к содержательным теориям мотивации?**
- a. Модель Портера – Лоулера
  - b. **теория МакКлелланда**
  - c. теория ожидания В. Врума
  - d. теория справедливости

337. **Какая из перечисленных теорий относится к процессуальным теориям мотивации?**
- a. теория А. Маслоу
  - b. теория Герцберга
  - c. **Модель Портера – Лоулера**
  - d. теория МакКлелланда
338. **Комплекс мероприятий по стимулированию деятельности человека или коллектива, направленный на достижение индивидуальных или общих целей организации называется:**
- a. **Мотивацией**
  - b. Организацией
  - c. Планированием
  - d. координацией
339. **В мировой практике менеджмента выделяют такие группы теорий мотивации, как...**
- a. **процессуальные и содержательные**
  - b. координационные и регулирующие
  - c. количественные и качественные
  - d. детерминированные и стохастические
340. **Что лежит в основе процессуальных теорий мотивации?**
- a. потребности
  - b. **восприятие и познание**
  - c. нужда
  - d. полномочия
341. **Какая потребность не относится к потребностям высшего уровня по А.Маслоу**
- a. потребность в уважении
  - b. **потребность в безопасности и уверенности в будущем**
  - c. социальные потребности
  - d. потребность в самовыражении
342. **К какой из теорий мотивации относятся следующие взаимосвязи: 1) затраты труда – результаты 2) результаты – вознаграждение 3) вознаграждение – валентность**
- a. Модель Портера-Лоулера
  - b. **Теория Виктора Врума**
  - c. Теория Давида Мак Клеланда
  - d. теория Ф. Герцберга
343. **Естественные и социальные, врожденные и приобретенные, первичные и вторичные, материальные и нематериальные – это**
- a. МОТИВЫ
  - b. **потребности**
  - c. явления

- d. принципы
344. **Процессуальные теории мотивации основываются:**
- на определении тех внутренних потребностей, которые заставляют действовать человека так, а не иначе
  - на том, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания**
  - на выявлении внутренних резервов человека
  - на использовании современных методов управления производством
345. **Пирамида потребностей А.Маслоу имеет:**
- 4 уровня
  - 5 уровней**
  - 6 уровней
  - 3 уровня
346. **Потребности каких уровней рассматривает Мак Клеланд и Ф.Герцберг**
- низших
  - высших.**
  - средних
  - социальных
347. **Двухфакторная теория мотивации принадлежит:**
- А. Маслоу
  - Ф. Герцбергу**
  - А. Файолю
  - Ф. Тейлору
348. **Какие из приведенных утверждений верны?**
- Теория Х/У основной упор делает на потребности высших уровней.
  - Процессуальные теории мотивации более современные, базируются в первую очередь на том, как ведут себя люди с учетом воспитания и познания.**
  - Существуют две содержательные теории: т.ожиданий, т.справедливости
  - Модель Портера- Лоулера построена на основе пирамиды А Маслоу
349. **Как вы думаете, какая потребность стала преобладающей в связи с переходом некоторых развитых стран к постиндустриальному обществу?**
- в безопасности и уверенности в будущем
  - физиологические
  - потребность в самовыражении**
  - потребность в уважении
350. **На чем базируются процессуальные теории мотивации:**
- только на потребностях людей
  - на нерациональности действий людей во многих случаях
  - кроме потребностей, рассматривают и ожидание людей в данной ситуации**
  - на психологических особенностях каждого индивида

351. **Потребности, не входящие в иерархию потребностей по А. Маслоу, - ... .**
- a. физиологические
  - b. безопасности
  - c. **власти**
  - d. самовыражение
352. **Теории мотивации основанные на изучении внутренних побуждений (потребностей), заставляющих людей действовать так, а не иначе**
- a. **содержательные;**
  - b. процессуальные
353. **Процесс стимулирования самого себя и других на достижении индивидуальных и общих целей организации - ... .**
- a. обучение
  - b. **мотивация**
  - c. организация
  - d. координация
354. **Необходимость контроля связана с:**
- a. неопределенностью внешней среды;
  - b. неопределенностью возникновения кризисных ситуаций;
  - c. поддержанием эффективной деятельности;
  - d. **со всем выше названным.**
355. **К видам контроля относятся:**
- a. предварительный;
  - b. текущий;
  - c. заключительный.
  - d. **все выше названные**
356. **Процесс контроля включает в себя:**
- a. установление стандартов, сопоставление достигнутых результатов с установленными стандартами, действия;
  - b. **установление стандартов, измерение результатов, оценка информации о результатах;**
  - c. измерение результатов, передача и распределение информации, оценка информации о результатах.
357. **Почему необходим контроль:**
- a. потому что это составная часть работы руководителя;
  - b. **потому что он предупреждает возникновение кризисных ситуаций;**
  - c. потому что с помощью его можно заставлять людей делать то, что им не хочется;
  - d. **все вышеперечисленное верно?**
358. **В теории различают три типа контроля:**

- a. всеобщий, выборочный, индивидуальный;
- b. предварительный, текущий, заключительный;**
- c. линейный, функциональный, штабной;
- d. на базе норм, стандартов, нормативов.

**359. Предварительный контроль осуществляется:**

- a. до фактического начала работ;**
- b. в ходе проведения работ;
- c. после того как работа выполнена.

**360. Конкретные цели, степень достижения которых поддается измерению – это:**

- a. стандарты;
- b. показатели результативности;**
- c. критерии результативности.

**361. Система контроля в организации обычно состоит из:**

- a. предварительного, текущего и заключительного**
- b. только из текущего контроля
- c. предварительного и заключительного
- d. текущего и заключительного

**362. Американский социолог У.Нойман знаменит тем, что:**

- A) определил тип организационной культуры на основе верований и ценностных ориентаций**
- Б) провел сравнительный анализ американской, японской и арабской организационных культур
- В) предложил выделять три типологии культуры организации: рыночную, бюрократическую, клановую

**363. Организационная культура – это набор ...**

- a. наиболее важных норм и ценностей присущих данной организации;
- b. наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры к их поведению и действию;**
- c. норм и ценностей, принимаемых работниками полностью или частично данной организации;
- d. предположений, полностью принимаемых работникам, получивших свое воплощение в нормах и ценностях организации.

**364. Выявление лучшего поведения (конкурсы, соревнования) – это обряд ...**

- a. Усиления
- b. Обновления
- c. разрешения конфликта
- d. ухода

**365. ... предложил построить матрицу оценки «культурного» риска.**

- a. Сате
- b. Квин-Порбах



- c. **Г. Шварц и С. Дэвис**
- d. Парсон

**366. Процесс внешней адаптации и выживания заключается в ...**

- a. **процессе достижения организацией своих целей и взаимодействия с представителями внешней среды**
- b. процессе достижения организацией своих целей и задач, при спокойной внешней среде
- c. подстраивании под существующую среду
- d. координальной перестройки всех норм и ценностей организации с целью выживания

**367. ... обнаружил связь между культурой и успехом в организации.**

- a. Сате
- b. **Питерс-Уотерман**
- c. Парсонс
- d. Квин-Рорбах

**368. Виды организационных контр культур:**

- a. **1. Прямая оппозиция ценностям доминирующей организационной культуры; 2. Оппозиция структуре власти в рамках доминирующей культуре организации; 3. Оппозиция к образцам отношений и взаимодействиям поддерживающих доминирующей культурой;**
- b. 1. Прямая оппозиция ценностям существующей организационной культуры; 2. Косвенная оппозиция ценностям существующей организационной культуры; 3. Смешанная оппозиция ценностям организационной культуры;
- c. 1. Прямая оппозиция структуре власти; 2. Косвенная оппозиция нормам и ценностям организации; 3. Смешанная оппозиция структуре власти организации;
- d. 1. Прямая оппозиция ценностям существующей организационной культуре; 2. Косвенная оппозиция ценностям организации; 3. Смешанная оппозиция структуре власти организации.

**369. Уровни организационной культуры:**

- a. внутренний, внешний, смешанный;
- b. внутренний, внешний, глубинный;
- c. **поверхностный, подповерхностный, глубинный;**
- d. предповерхностный, поверхностный, внутренний.

**370. Увольнение или понижение в должности – это обряд ...**

- a. единения;
- b. **ухода;**
- c. усиления;
- d. продвижения.

**371. Стандартные и повторяющиеся мероприятия коллектива, проводимые в установленное время и по специальному поводу – это...**

- a. Ритуалы;

- b. Церемонии;
- c. **Обряды;**
- d. Праздники.

**372. ... рассматривает модель влияния культуры на организационную жизнь через семь процессов.**

- a. Питерс-Уотерман
- b. Парсонс
- c. Квин-Рорбах
- d. **Сате**

**373. Процесс внутренней интеграции – это процесс...**

- a. объединения подразделений организации;
- b. **нахождения способов совместной работы и сосуществования в организации;**
- c. объединения подразделений близких по специфике и структуре.

**374. Модель Парсонса называется ...**

- a. LIGA
- b. IGLA
- c. AILG
- d. **AGIL**

**375. Какие четыре группы корпораций выделяют в США:**

- a) полупубличные;
- б) полулегальные;**
- в) публичные;
- г) конгломераты;
- д) предпринимательские;**
- е) общественные;
- ж) не предпринимательские.**

**376. В немецкой модели корпоративного управления в Наблюдательный совет входят представители:**

- а) трудового коллектива;**
- б) акционеров;**
- в) банков;
- г) Правительства.

**377. Временное объединение корпораций, банков и других самостоятельных хозяйствующих субъектов, создающееся для решения конкретных задач, таких как, совместное проведение крупных финансовых операций, осуществление наукоемких или капиталоемких проектов и т.д., это:**

- а) концерн;
- б) ФПГ;
- в) синдикат;
- г) холдинг;
- д) консорциум;**
- е) трест.

**378. ФПГ бывают следующих типов:**

- а) горизонтально-интегрированная;**
- б) диверсифицированная;**
- в) вертикально-интегрированная
- г) транснациональная;
- д) региональная.

**379. В каком национальном законодательстве не предусмотрено голосование акционеров по размеру дивидендов, предлагаемому Советом директоров:**

- а) японском;
- б) немецком;
- в) английском;
- г) американском;**
- д) французском;
- е) российском.

**380. В настоящее время в мире насчитывается свыше**

- а) 40 тыс. ТНК;**
- б) 250 тыс. ТНК;
- в) 1 млн. ТНК.

**381. В японской модели корпоративного управления представители Правительства входят в состав**

- а) Правления корпорации;
- б) Совета директоров;**
- в) Наблюдательного совета;
- г) акционеров

**382) Решение-это:**

- а) Выбор альтернативы.**
- б) Результат выбора из нескольких возможных вариантов.
- с) Выбор альтернативы руководителем.
- д) Процесс мыслительной деятельности человека.

**383. В какой системе человеком не может приниматься решение:**

- А) технической;
- Б) биологической;**
- В) социальной;
- Г) во всех системах человеком может приниматься решение.

**384. Первый этап разработки решения и организации его выполнения:**

- А) оценка обстановки;
- Б) уяснение задачи;**
- В) расчет времени;
- Г) ориентирование подчиненных.

**385. Формализованное описание того желаемого состояния, достижение которого отождествляется в сознании ЛПР с решением проблемы или задачи, - это:**

- А) цель;**
- Б) результат;

- В) модель;
- Г) все варианты не верны.

**386. Какой метод используется для Off-line обучения?**

- А) перемещение обучаемого в точку географического расположения образовательного учреждения;
- Б) использование сетевых технологий;**
- В) доставка учебных материалов обучаемому для самостоятельной проработки.
- Г) все варианты не верны.

**387. Эффективность УР - это:**

- А) ресурсная результативность, полученная по итогам разработки или реализации УР в организации;
- Б) степень соответствия результатов, полученных от реализации УР, поставленным целям;**
- В) степень удовлетворенности персонала от разработки и реализации УР;
- Г) все варианты не верны.

**388. Какие виды УР по времени действия выделяют:**

- А) Стратегические, тактические и оперативные;**
- Б) алгоритмические, эвристические;
- В) ситуационные, по предписанию, программные, инициативные, сезонные;
- Г) все варианты не верны.

**389. Насыщенность информации - это:**

- А) соотношение профессиональной и фоновой информации;
- Б) ценность информации;
- В) достоверность информации;**
- Г) все варианты не верны.

**390. К какому типу ошибок, возникающих в управленческой деятельности и приводящих к росту неопределенности при РУР, относится ошибка в выборе метода изучения рынков сбыта и продаж:**

- А) ошибка в социальной составляющей;
- Б) ошибка в экономической составляющей;**
- В) ошибка в технологической составляющей;
- Г) все варианты не верны.

**391. Преимущества индивидуальной формы принятия решений относительно групповой проявляются:**

- а) в большей возможности решать сложные проблемы;
- б) в меньших затратах времени;**
- с) в большей обоснованности решений;
- д) в большей возможности реализовать свой потенциал.**

**392.Преимущества групповой формы принятия решений проявляются:**

- a) в возможности использовать «синергетический эффект»;
- b) в объективизации принятия решений;**
- c) в демократизации принятия решений;
- d) в повышении ответственности.

**393.Признаки авторитарного стиля принятия решений - это:**

- a) индивидуальные консультации;
- b) ознакомление всех подчиненных с характером проблемы;
- c) самостоятельное принятие решений с использованием полученной консультации;**
- d) групповые консультации.

**394.Преимущества японской модели принятия решений - это:**

- a) оперативность разработки;
- b) оперативность реализации;**
- c) персонификация ответственности;
- d) обоснованность решения;**

**395.Признаки невысокой степени самостоятельности нижних уровней организации - это:**

- a) обязательность информирования высших уровней управления организации о решениях;
- b) необходимость предварительного согласования с высшими уровнями;**
- c) периодический контроль со стороны высших органов;
- d) самостоятельность принятия решений.

**396.Признаки высокой самостоятельности нижних органов управления организации - это:**

- a) необходимость предварительного согласования;
- b) периодический контроль со стороны высших органов;**
- c) обязательность информирования высших органов;
- d) самостоятельное принятие решения.**

**397.Признаки средней самостоятельности нижних уровней управления организации - это:**

- a) необходимость предварительного согласования с высшим уровнем о решении;
- b) обязательность информирования высшего уровня о решении;**
- c) периодический контроль со стороны высшего уровня;
- d) самостоятельное принятие решения.

**398. Что является целью управления организацией?.**

- A. Достижение организацией конечного результата.
- B. Создание необходимых условий для совместной работы коллектива.

- В. Согласование, координация совместной деятельности людей.
- Г. Желаемое состояние управляемой системы.
- Д. Достижение организацией конечной цели.**

**399. Объект управления – это:**

- А. Подсистема управления, воспринимающая управляющие воздействия со стороны субъекта управления;**
- Б. Специалисты, осуществляющие сбор и обработку информации, разработку управленческих решений;
- В. Процесс производства и реализации продукции.

**400. Уровень управления, на котором менеджеры несут ответственность за достижение тактических целей:**

- А. Высший.
- Б. Средний.**
- В. Низший.

**401. Назовите четыре модели отношений между руководителями и подчиненными.**

- А. Патернализм.
- Б. Иерархичность.
- В. Фратернализм.**
- Г. Бюрократизм.
- Д. Партнёрство.
- Е. Эгалитаризм.
- Ж. Демократизм.

**402. Принципы менеджмента, отвечающие современному представлению о роли и возможности человека в организации (фирме):**

- А. Разделение труда;
- Б. Стабильность персонала;
- В. Децентрализация управления;**
- Г. Делегирование полномочий;**
- Д. Доверие людям.**

**403. Выделение системы, определение границ внешней среды, входов и выходов; определение целей системы; формирование внутренней структуры системы; разработка вариантов развития системы, выбор оптимального варианта – это основные этапы проведения:**

- А. Планирования.
- Б. Целеполагания.
- В. Системного анализа.**
- Г. Ситуационного подхода.
- Д. Построения организационной схемы.

**404. Укажите основной критерий для отнесения должности сотрудника к управленческому персоналу:**

- А. Наличие подчиненных.**
- Б. Количество подчиненных.
- В. Наличие отделов.
- Г. Объем выполняемой работы.
- Д. Количество прикрепленных учреждений.

**405. К подсистемам управления относят:**

- А. Информационное обеспечение.
- Б. Систему документооборота.**
- В. Структуру управления.
- Г. Функции управления.

**406. К основополагающим законам организации относят закон:**

- А. Пропорциональности.
- Б. Синергии.
- В. Единства анализа и синтеза.
- Г. Развития.**
- Д. Самосохранения.**
- Е. Композиции и пропорциональности.

**407. Самосохранение организации обусловлено действием следующих факторов:**

- А) способностью переходить из одного состояния в другое;
- Б) стабильности;**
- В) развития;**
- Г) пропорциональности.

**408. Особенности (или характерные черты) зрелой организации:**

- А. Оптимизация численности и структуры персонала.**
- Б. Демократичный стиль руководства.**
- В. Устойчивое положение на рынке.**
- Г. Максимальная численность сотрудников.
- Д. Завоеван сегмент рынка.
- Е. Систематический рост прибыли.**

**409. С чем связана неопределенность внешнего окружения?**

- А. С числом и разнообразием внешних факторов.
- Б. С количеством информации и ее достоверностью.**
- В. Со скоростью изменения среды.
- Г. С непредсказуемостью государственного воздействия на экономику.

**410. Укажите факторы внутренней среды организации.**

- А. Потребители.
- Б. Технология.**
- В. Аппарат управления.**
- Г. Персонал предприятия.**
- Д. Поставщики.
- Е. Организационная структура.**

**Ж. Цели.**

**З. Организационная культура.**

**И. Профсоюз.**

**411. Какой тип корпоративной культуры наиболее подойдет к организации, где необходима быстрая обратная связь с внешней средой, а принятие решений отличается очень большими рисками?**

А. «Клуб».

Б. «Крепость».

**В. «Бейсбольная команда».**

Г. «Школа».

**412. Типология культур по Ф. Тромпенаарсу включает следующие типы:**

А. Культура власти;

Б. Культура роли;

В. Культура процесса;

**Г. Семья**

Д. Культуру крутых парней;

Е. Инкубатор.

**Ж. Управляемая ракета.**

З. Предпринимательская.

**И. Эйфелева башня.**

**413. Основными принципами новой парадигмы мышления и поведения, которые должны быть включены в корпоративную культуру являются:**

А. Регулирование деятельности поставщиков и продавцов;

**Б. Самоменеджмент и культура работника;**

**В. Общение с потребителем;**

**Г. Культура, ориентированная на перемены;**

Д. Вертикальные нисходящие коммуникации;

Е. Все ответы верны.

**414. Социальная ответственность организации состоит в:**

А. Создании рабочих мест и получении прибыли.

Б. Увеличении прибыли при соблюдении «правил игры», в участии в конкуренции без мошенничества и обмана, в обеспечении дохода акционеров и сохранении рабочих мест.

**В. Учете интересов общества.**

Г. Производстве необходимых товаров и эффективном использовании ресурсов.

**415. Видами организаций являются**

**А. Партиципативные организации;**

**Б. Некоммерческие организации;**

В. Организации, имеющие рациональные границы;

**Г. Эдхократические;**

**Д. Механистические.**



**416. Верно ли, что централизованные структуры эффективны тогда, когда организация характеризуется конкуренцией, динамичными рынками, быстро меняющейся технологией?**

А. Да. Б. Нет.

**417. Если изменения в окружающей среде происходят медленно, а организация невелика, то предпочтительнее будет децентрализованная структура.**

А. Да. Б. Нет.

**418. Укажите характеристики функции организации.**

А. Определение сильных и слабых сторон предприятия.

**Б. Распределение ресурсов.**

**В. Создание информационных сетей.**

Г. Оценка тенденций развития внешней среды.

Д. Изучение потребностей сотрудников.

**Е. Определение обязанностей должностных лиц.**

Ж. Разработка стандартов и критериев работы.

**З. Построение структуры предприятия.**

И. Определение соподчиненности полномочий.

**419. На проектирование структуры организации оказывают влияние следующие факторы:**

**А. Внешняя среда.**

**Б. Квалификация работников.**

В. Разделение труда и кооперация в организации.

Г. Масштаб управляемости и контроля.

**Д. Стратегия.**

**Е. Мотивация персонала.**

**Ж. Существующая технология.**

З. Распределение прав и ответственности между руководителями и подчиненными.

**420. Адаптивные организационные структуры – ... .**

А. Линейно-функциональная.

Б. Линейная.

**В. Матричная.**

Г. Продуктовая.

**421. При производстве монопродукта наиболее предпочтительной является следующая организационная структура:**

А. Продуктовая.

Б. Матричная.

**В. Линейно-функциональная.**

Г. Ориентированная на потребителя.

**422. Какие из перечисленных структур являются наиболее гибкими, адаптивными, органическими?**

А. Функциональная.

- Б. Матричная.**
- В. Продуктовая.
- Г. Линейная.
- Д. Проектная.
- Е. Штабная.
- Ж. Структура, ориентированная на потребителя.
- З. Сетевая.**

**423. В чем преимущества дивизиональных структур?**

- А. Обеспечивают единство руководства.
- Б. Разграничивают стратегическое и оперативное управление.**
- В. Решают проблему диверсификации.
- Г. Снижают затраты на управление.
- Д. Устраняют дублирование функций.
- Е. Ориентируют организацию на конечный результат.**
- Ж. Делают работников участниками принятия решений.

**424. Служба материально-технического снабжения производственной фирмы в организационной структуре управления имеет ... полномочия.**

- А. Линейные.
- Б. Консультативные.
- В. Функциональные.**
- Г. Рекомендательные.

**425. Механистический тип организации характеризуется:**

- А. Неформальными отношениями в коллективе.
- Б. Узкой специализацией в работе.**
- В. Чётко определённой иерархией.**
- Г. Быстрым решением проблем, находящихся в компетенции одной функциональной службы.

**426. Органический тип организации характеризуется:**

- А. Чёткими правилами.
- Б. Ориентацией на ценовую конкуренцию.
- В. Постоянной сменой лидеров в зависимости от решаемых проблем.**
- Г. Процессным подходом к решению проблемы.

**427. Условиями проектирования организаций механистического типа являются:**

- А. Работу сложно измерить.
- Б. Задачи поддаются делению.**
- В. Задачи не имеют чётких границ.
- Г. Низкий уровень неопределённости внешней среды

**428. Условиями проектирования организаций органического типа являются:**

- А. Простые задачи.
- Б. Неопределённость целей.**
- В. Стабильность окружения.

**429. Организации, работающие в неопределенной среде, больше нуждаются в горизонтальных связях, чем организации, работающие в определенной среде.**  
А. Да. Б. Нет.

**430. Удержание человека и его адаптация к условиям труда в организации является задачей...**

- А. каждого члена организации
- В. коллег, непосредственно контактирующих с новым человеком
- С. управления организацией**
- В. отдела кадров

**431. Три задачи, которые должна решить организация на этапе вхождения нового работника в организационное окружение:**

- А. создать доброжелательную атмосферу
- В. ознакомить с новыми нормами поведения
- С. понять цели, с которыми человек пришел в организацию
- Д. объяснить, что именно организация ожидает от него
- Е. разрушить старые поведенческие нормы входящего человека**
- Ф. заинтересовать его в работе**
- Г. привить ему новые нормы поведения**

**432. При изучении системы ценностей, норм, правил и поведенческих стереотипов организации новому человеку необходимо ...**

- А. знать только те из них, которые являются ключевыми на первом этапе
- В. взаимодействия человека и организации**
- С. собрать максимально возможное количество информации о системе ценностей, норм и т.д., характерных для данной организации
- Д. довольствоваться информацией предоставленной работодателем
- Е. обговорить все интересующие с руководителем и выяснить, какие нормы являются формальными, а какие необходимо соблюдать

**433. Вхождение нового человека в организацию сопряжено с ...**

- А. адаптацией к физической среде
- В. адаптацией к социальной среде**
- С. коррекцией или изменением поведения человека

**434. Удержание человека и его адаптация к условиям труда в организации является важной задачей для ...**

- А. отдела кадров
- В. сотрудников, окружающих человека
- С. самого человека
- Д. управления организацией**

**435. Взаимодействие человека и организации рассматривается с двух позиций: организации и внешней окружающей среды**

- А. организации и человека
- В. человека и внешнего окружения
- С. человека и его действий в организации**

**436. Четыре типа периодической компенсации:**

- A. компенсация через фиксированный интервал времени
- B. через переменный интервал времени
- C. компенсация в зависимости от фиксированной нормы
- D. в зависимости от переменной нормы
- E. в зависимости от объема работ
- F. через переменный интервал времени
- G. в зависимости от мотивации работников
- H. через фиксированный интервал работы
- I. в зависимости от фиксированной нормы

**437. К установлению взаимодействия человека и организации существует ... подхода.**

- A. два
- B. три
- C. четыре

**438. 4 типа адаптации человека в организации:**

- A. отрицание, принятие всех норм ценностей, объективизм, индивидуализм
- B. отрицание, конформизм, мимикрия, адаптивный индивидуализм**
- C. конформизм, бюрократизм, демократизм, отрицание
- D. объективизм, мимикрия, демократизм, консюмеризм

**439. При вхождении в организацию человек не сталкивается с проблемой ...**

- A. адаптации человека к новому окружению
- B. коррекции поведения человека
- C. изменение и модификации в организации
- D. взаимодействие организации с ее конкурентами**

**440. Противоречия в ролевых конфликтах**

- A. Низкая коммуникабельность
- B. Противоречия между членами организации
- C. Углубленное ознакомление с ролью
- D. Несоответствие культуры организации и ее стратегии

**E. Ожидание коллег не соответствует действиям членов организации**

**F. Выявление разных взаимоисключающих ролей**

**G. Противоречия, заложенные в содержании роли**

**H. Противоречия между человеком и определенной ему ролью**

I. Неопределенность роли

**441. Три подхода к устранению конфликтов при исполнении ролей:**

- A. изменения работы**
- B. развитие людей**
- C. перестановка людей**
- D. переход на новую работу
- E. изменение ролей
- F. разрешение конфликта

Г.мотивация работников  
Н.изменение целей организации

**442. Необходимое условие успешного вхождения в организацию для нового члена:  
наличие опыта работы**

А.обладание яркой внешностью  
**В.изучение системы ценностей организации**  
С.личный контакт с руководством

**443. Четыре типа компенсации:**

**А.положительная**  
В.нейтральная  
С.централизованная  
D.децентрализованная  
**Е.гашение**  
F.поощрения  
**Г.отрицание**  
**Н.наказание**

**444. Два подхода к установлению соответствия роли и места**

**А.роль является основополагающей в установлении. Исходной точкой является место, на В.которое претендует человек**  
С.роль является основополагающей в установлении. Взаимосвязь места и роли в организации  
D.установление по принципу «Не место красит человека». Исходной точкой является место, на Е.которое претендует человек  
F.взаимосвязь места и роли в организации. Установление по принципу «Не место красит человека»

**445. У человека чувство ответственности в организации развивает ...**

**А.усиленное включение человека в организацию**  
В.количество времени, потраченное организацией на этого человека  
С.отношение членов организации к новому сотруднику  
D.функционирование организации в целом

**446. Компенсация – это ...**

А.следование за осуществлением желаемым поведением человека, которое должно быть соответствовать интересам поощряемого человека  
**В.внешняя реакция на поведение человека, выражающаяся в том, что человек либо что-то приобретает, либо что-то теряет в результате осуществления их в форме определенного поведения действий**  
С.когда человек осуществляет какие-то нежелательные действия, на которые ранее поступала положительная реакция  
D.вид деятельности, направленный на мотивацию человека, с целью удовлетворения задач организации

**447. Сущность приемлемости роли**

А.Неосознанное выполнение роли, с целью получения результата для данной организации

В.Мотивация работника, с целью удовлетворения задач организации

**С.Человек готов выполнять роль осознанно, исходя из того, что выполнение данной роли D.будет давать ему определенное удовлетворение и приведет к получению положительного результата**

Е.Полное удовлетворение своей деятельностью

**448. Составляющая, которой не хватает в модели взаимодействия человека и организационного окружения**

А.вход

**В.обратная связь**

Д.выход

С.преобразование

**449. В модели включения человека в организационное окружение, человек предстает как:**

А.часть организации, призванная выполнять свою роль в ней и сводить свои физиологические и В.другого рода потребности к минимуму

С.социальное существо с неограниченными постоянно растущими потребностями и

Д.определенными знаниями, опытом, моралью и д.р.

Е.социальное существо с определенными потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью, ценностями и т.д.

**Ф.биологическое и социальное существо с определенными физиологическими и другого рода потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью и т.д.**

**450. Основой конфликта между человеком и организационным окружением является**

...

А.психологическая несовместимость нового человека и организационного окружения

**В.несоответствие роли, которую предлагает организация человеку, его претензиям занимать определенное место в организации**

С.несоответствие между вознаграждением и трудом, который необходим для его получения  
Д.неспособность организации изменить свою структуру после появления в ней нового человека

**451. Закончите фразу: «Организационное окружение – это часть организации, с которой**

...

**А.человек сталкивается во время своей работы**

В.человеку удобно и приятно контактировать

С.человек контактирует наиболее эффективно

**452.В модели включения человека в организационное окружение с позиции организации, человек выступает в роли ...**

А.основы, на базе которой строится вся деятельность осуществляющаяся организацией

В.физического лица с набором определенных навыков и потребностей

**С.ресурса организации, который она наряду с другими ресурсами использует в своей деятельности**

Д.легко заменяемого звена в организационной культуре

**453. Исследования неформальных групп было начато ... .**

a. Файодем

b. Тейлором

**c. Мейо**

d. Эмерсоном

**454. Неформальные группы возникают ... .**

- a. в результате реорганизации
- b. при создании новой структуры
- c. спонтанно**
- d. по воле руководства

**455. Основные причины вступления в неформальную группу ... .**

- a. повышение зарплаты
- b. чувство принадлежности**
- c. осуществление целей организации
- d. реализация личных целей

**456. Наибольшую эффективность в современных условиях предлагает ... подход к пониманию сути лидерства .**

- a. с позиций личных качеств
- b. поведенческий
- c. ситуационный
- d. адаптивный**

**457. Отличительная черта формальной организации - ... .**

- a. сознательная координация действий двух или более лиц
- b. отсутствие единства ее членов
- c. жесткое давление на ее членов
- d. наличие должностных инструкций и предписаний**

**458. Отношения между людьми в организации регулируются**

- a. законами
- b. указами
- c. приказами, распоряжениями, уставом, положением, должностными инструкциями**
- d. постановлениями

**459. Основная причина образования неформальных групп в организации**

- a. страх
- b. психологическая несовместимость
- c. взаимопомощь
- d. общение**

**460. Неформальные группы в организации могут осуществлять свою власть**

- a. **в форме неофициального общения**
- b. проведение совещаний
- c. проведение собраний

**461. Основная задача менеджера при наличии неформальных групп в организации**

- a. ликвидировать неформальную группу любым законным путем
- b. **минимизировать отрицательное влияние неформальной группы в организации**
- c. **направить влияние неформальной группы на выполнение целей организации**

**462. Представители поведенческого подхода к лидерству считают, что эффективность руководителя зависит от ...**

- a. его личных качеств
- b. **его манеры поведения**
- c. характера конкретной ситуации
- d. внешней среды

**463. Согласно Рэнсису Лайкерту консультативно-демократический стиль руководства предполагает ...**

- a. групповое принятие решений
- b. принятие важных решений руководителем без участия подчиненных
- c. **принятие важных решений "наверху" и делегирование принятия большинства конкретных решений подчиненными**
- d. дружеские и доверительные отношения между руководством и подчиненными

**464. Согласно управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Моутона самым оптимальным стилем руководства является стиль руководства под номером ...**

- a. 1.1
- b. 5.5
- c. **9.9**
- d. 9.1
- e. 1.9

**465. Ситуационными факторами в модели руководства "путь-цель" Митчела и Хауса являются требования и воздействие со стороны внешней среды и ...**

- a. **личные качества подчиненных**
- b. структура задачи
- c. значение качества решения
- d. должностные полномочия

**466. Спонтанно образовавшаяся группа людей, которые вступают в регулярное взаимодействие для достижения определенных целей представляет собой:**



- a. формальную организацию –
- b. попустительскую организацию
- c. эдхократическую организацию
- d. неформальную организацию**

**467. Влияние – это:**

- a. **внесение изменений в поведение другого лица**
- b. возможность влиять на индивидуумов и группы людей
- c. способность влиять на индивидуумов и группы людей.
- d. способность к адаптации в организации

**468. Лидерство — это:**

- a. внесение изменений в поведение другого лица
- b. возможность влиять на индивидуумов и группы людей
- c. способность влиять на индивидуумов и группы людей**
- d. способность к адаптации в организации

**469. Власть – это:**

- a. внесение изменений в поведение другого лица
- b. возможность влиять на индивидуумов и группы людей**
- c. способность влиять на индивидуумов и группы людей.
- d. способность к адаптации в организации

**470. Командообразование, как метод развития организации, появился в деловой среде Соединенные(ых) Штаты(ах) Америки и Западной Европы в :**

- a) конце 80-х - начале 90-х годов;**
- b) начале 80-х годов;
- c) конце 90-х годов.

**471. Метод командообразования ведет свое начало из :**

- a) подхода вовлечения персонала - служащих нижнего звена - в процесс решения проблем, получения от них предложений по улучшению производственного процесса, и вообще обратной связи на решения руководства;
- b) подхода менеджмент качества, который допускает непосредственную работу персонала с потребителем и создание команд по улучшению процесса работы;
- c) оба варианта верны.**

**472. В основе "эффекта команды" лежит:**

- a) эффективное конструктивное межличностное взаимодействие;
- b) положительное мышление - ориентация на общий успех;
- c) высокая мотивация ее членов работать сообща на общий результат.**

**473. Каждый член команды выполняет ту часть общего задания, которую ему поручила команда, а не ту, что он обычно исполнял по заданию административного начальства (хотя последнее не исключается и в рамках команды) – это:**

- a) Принцип коллективной ответственности;
- b) Принцип коллективного исполнения работы;**
- c) Принцип высокого стимула команды за конечный результат.

**474. Если поручение не выполнено по вине любого из членов команды - это:**

- a) **Принцип коллективной ответственности;**
- b) Принцип коллективного исполнения работы;
- c) Принцип высокого стимула команды за конечный результат.

**475. Оплата и иные формы стимулирования членов команды оговариваются с руководством заблаговременно. Создается "фонд стимулирования (или оплаты)". Распределение фонда происходит только внутри команды, без участия руководства или заказчика - это:**

- a) Принцип коллективной ответственности;
- b) Принцип коллективного исполнения работы;
- c) Принцип единой для команды формы стимулирования (оплаты) за конечный результат.;**
- d) Принцип автономного самоуправления команды.

**476. Управление деятельностью членов команды осуществляется ее руководителем (лидером), а не административным начальством организации – это:**

- a) Принцип коллективной ответственности;
- b) Принцип коллективного исполнения работы;
- c) Принцип единой для команды формы стимулирования (оплаты) за конечный результат.;
- d) Принцип автономного самоуправления команды.**

**477. Каждый член команды "отвечает головой" за конечный общекомандный результат. Данный принцип добровольно принимается каждым членом команды –это:**

- a) Принцип коллективной ответственности;
- b) Принцип коллективного исполнения работы;
- c) Принцип единой для команды формы стимулирования (оплаты) за конечный результат.;
- d) Принцип повышенной исполнительской дисциплины.**

**478. Управление процессами глубоких преобразований (фактическое создание "новой" компании) – это такой вид команды как:**

- a) **Реинжиниринг;**
- b) Бэнч-маркетинг.

**479. Маркетинг деятельности подобных предприятий и выработка стратегии на достижение лучших результатов – это такой вид команды как :**

- a) Антикризисное управление;
- b) Реинжиниринг;
- c) **Бэнч-маркетинг.**

**480. Оценка эффективности организации и процессов – это такой вид команды как :**

- a) Управление текущей деятельностью;
- b) Реинжиниринг;
- c) **Аудит и контроллинг.**

**481. Принятие и осуществление управленческих решений высокого уровня – это такой вид команды как:**

- a) **Управление текущей деятельностью;**
- b) Аудит и контроллинг;
- c) Антикризисное управление.

**482. Временное объединение специалистов различного профиля для решения актуальных проблем и выработки рекомендаций; периодические кратковременные встречи (1-2 часа в неделю); практическая работа не входит в компетенцию команды – это:**

- a) Кроссфункциональные команды;
- b) **Оперативные команды;**
- c) Предпринимательские команды;
- d) Исполнительные команды менеджеров;
- e) Виртуальные команды.

**483. Фокусируются на совершенствовании некоторого процесса; обычно привлекаются специалисты из различных подразделений организации; часто такие команды трансформируются в самоуправляемые или самонаправляемые команды –это:**

- a) **Кроссфункциональные команды;**
- b) Оперативные команды;
- c) Предпринимательские команды;
- d) Исполнительные команды менеджеров;
- e) Виртуальные команды.

**484. Специализируются на наблюдении за процессом производства специфического продукта или сегментом клиентов, поддержании и совершенствовании системы, ориентированной на потребителя – это:**

- a) Кроссфункциональные команды;
- b) Оперативные команды;
- c) **Предпринимательские команды;**
- d) Исполнительные команды менеджеров;
- e) Виртуальные команды.

**485. Создаются для выработки стратегических решений и руководства; лидером команды, как правило, является первое лицо организации – это:**

- a) Кроссфункциональные команды;
- b) Оперативные команды;
- c) **Предпринимательские команды;**

- d) **Исполнительные команды менеджеров;**
- e) Виртуальные команды.

**486. Интеллектуальные команды, контактирующие посредством компьютерных сетей – это:**

- a) Кроссфункциональные команды;
- b) Оперативные команды;
- c) Предпринимательские команды;
- d) **Исполнительные команды менеджеров;**
- e) **Виртуальные команды.**

**487. Сбор и переработке информации, которая необходима для принятия обоснованных управленческих решений - это.**

- a. **Информационное обеспечение**
- b. Информационное ограничение
- c. Информационная перегрузка

**488. В современных условиях передача информации о реальном положении деятельности фирмы на высший уровень управления и взаимный обмен информацией между всеми взаимосвязанными подразделениями фирмы осуществляется на:**

- a. **базе современной электронно-вычислительной техники**
- b. договорной основе
- c. основе использования неформальных средств

**489. В менеджменте под ВСИ понимается:**

- a. высшая судебная инстанция
- b. **внутрифирменная система информации**
- c. внешняя система исследования
- d. внутренняя система исследования

**490. Совокупность информационных процессов для удовлетворения потребностей в информации разных уровней принятия решений – это:**

- a. внутренняя система исследования
- b. высшая судебная инстанция
- c. **внутрифирменная система информации**
- d. внешняя система исследования

**491. Предметом труда менеджера является ... .**

- a. решение
- b. обязательство
- c. власть
- d. **информация**

**492. Коммуникация «по восходящей»:**

- a. неформальные: в виде слухов;
- b. **формальные: от подчиненного к руководителю;**

- c. осуществляется в виде указов, распоряжений, приказов.
- d. из внешней среды к руководителю

**493.Что относится к вербальным символам?**

- a. жесты
- b. позы
- c. **слова**
- d. обмен взглядами

**494.Горизонтальная коммуникация это:**

- a. коммуникация между отделами на разных уровнях управления
- b. **коммуникация между отделами на одном уровне управления**
- c. коммуникация между руководителем и подчиненным
- d. коммуникация между руководителем и рабочей группой

**495.Коммуникация «по восходящей» осуществляется:**

- a. от руководителя к подчиненному
- b. **обмен информацией снизу вверх**
- c. от руководителя к руководителю на одном уровне управления
- d. обмен информацией сверху вниз

**496.К семантическим барьерам межличностных коммуникаций относятся:**

- a. **синонимы слов, значение групп слов, неоднозначность словесных указаний**
- b. жесты,
- c. мимика,
- d. интонация

**497.Проследите правильность коммуникационного процесса:**

- a. кодирование, передача, зарождение идеи, декодирование
- b. декодирование, зарождение идеи, передача, кодирование
- c. **зарождение идеи, кодирование, передача, декодирование**
- d. ни один из вариантов неправильный

**498.Критерием эффективности межличностной коммуникации являются:**

- a. **близость смысла принятого сообщения к смыслу посланного сообщения**
- b. доброжелательная атмосфера общения
- c. благоприятный климат в коллективе

**499.Основная цель коммуникационного процесса:**

- a. сбор и обработка информации
- b. обмен различной информацией
- c. обеспечение понимания информации**
- d. отфильтровывать максимальный объем ненужной информации

**500. Коммуникации - это связующий процесс. Они связывают:**

- a. работников друг с другом и со средствами производства
- b. уровни управления
- c. организацию в единое целое**
- d. персонал организации с технологией

**501. В теории менеджмента под термином \_\_\_\_\_ понимается общение, обмен мыслями, сведениями, идеями, передача того или иного содержания от одного сознания к другому**

- a. «коммуникация»
- b. «координация»
- c. «организация»**
- d. «форум»

**502. Сколько основных этапов процесса коммуникаций:**

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4**

**503. Лицо, сообщающее информацию и передающее ее – это:**

- a. Отправитель**
- b. Получатель
- c. Потребитель
- d. Продавец

**504. Лицо, которому предназначена информация, и который интерпретирует ее.**

- a. Отправитель
- b. Получатель**
- c. Потребитель
- d. Продавец

**505. Средством передачи информации является:**

- a. отправитель
- b. канал**
- c. получатель

**506.Решение отправителя, какую значимую идею или сообщение следует сделать предметом обмена является этапом:**

- a. **Зарождения идеи**
- b. Кодирования и выбора канала
- c. Передачи
- d. Декодирования

**507.Превращение отобранной информации в сообщение с использованием слов, интонаций и жестов является этапом:**

- a. Зарождения идеи
- b. Кодирования и выбора канала**
- c. Передачи
- d. Декодирования

**508.Перевод символов отправителя в мысли получателя – это:**

- a. передача
- b. декодирование**
- c. кодирование
- d. канал

**509.Третий этап процесса коммуникаций – это:**

- a. Канал
- b. передача**
- c. Декодирование
- d. Зарождение идеи

**510.Процесс обмена информацией между двумя и более людьми – это:**

- a. Координация действий
- b. Коммуникации**
- c. Управление
- d. Осуществление функций

**511.Неформальные коммуникации – это:**

- a. Коммуникации между организацией и ее внешней средой
- b. Коммуникации между руководителем и подчиненным
- c. Слухи**
- d. обмен информацией между руководителями

**512.Основой для принятия решения менеджером является:**

- a. Планирования действий
- b. Координация усилий работников**

с. Осуществление функций

**d. Информация**

**513. Совокупность информационных процессов для удовлетворения потребностей в информации разных уровней принятия решений представляет собой:**

- a. **Управленческую внутрифирменную информационную систему**
- b. Организацию
- c. Коммуникации
- d. Интеграцию ресурсов компании

**514. Результат реализации определенной последовательности шагов или действий в выборе из ограниченного числа возможных альтернатив имеет место в случае:**

- a. **запрограммированного решения**
- b. незапрограммированного решения
- c. интуитивного решения
- d. адаптивного решения

**515. Внедрение новых технологий и методов управления происходило путем:**

- a. Обмена информацией между людьми.
- b. Войн и торговли между странами.
- c. **Обмена информацией и торговли между странами**
- d. Развитием производственных отношений

**516. Результатом управленческой деятельности менеджера является:**

- a. **Принятие решения**
- b. Подготовка информации
- c. Фильтрации сообщений
- d. Коммуникационный процесс

**517. Передача информации без использования слов: жестами, мимикой, внешним видом, позой, манерой поведения и т.п. – это коммуникации:**

- a. Вербальные
- b. **Невербальные**
- c. Формальные
- d. Неформальные

**518. Использование двусмысленных слов и утверждений в межличностных коммуникациях называется:**

- a. Эмпатией
- b. **Семантикой**
- c. симпатия
- d. восприятие



**519.Внимание к чувствам других людей и открытость— это:**

- a. Эмпатия
- b. симпатия
- c. семантика
- d. восприятие

**520.Искажение сообщений менеджером непреднамеренно в силу затруднений в межличностных контактах:**

- a. Сознательное искажение
- b. **Несознательное искажение**
- c. Формальное искажение
- d. адаптивное искажение

**521.Искажение сообщений, когда управляющий не согласен с сообщением и изменяет смысл в своих интересах**

- a. **Сознательное искажение**
- b. Несознательное искажение
- c. Формальное искажение
- d. Адаптивное искажение

**522.Концепция фильтрации необходима для того, чтобы:**

- a. **с одного уровня на другой направлялись только те сообщения, которые его касаются**
- b. руководитель не в состоянии был реагировать на всю поступающую информацию
- c. руководитель наладил обратную систему связи

**523.Публикации организации, которые содержат информацию для всех работников по поводу управления, нового вида продукта или услуги – это:**

- a. **Информационные бюллетени**
- b. Информационные потоки
- c. Информационные технологии

**524. Определение того, действительно ли ваше сообщение, принятое получателем, истолковано в том смысле, который вы изначально ему придали возможно путем:**

- a. **Обратной связи**
- b. Фильтрации
- c. Семантики

**525.Вследствие каких межличностных барьеров возникает конфликт между сферами компетенции, основами суждений отправителя и получателя**  
a. **восприятия**

- b. семантики
- c. обмене невербальной информацией
- d. некачественной обратной связи
- e. плохом слушании

**526. Обмен взглядами, выражение лица, улыбки – это:**

- a. Вербальные символы
- b. Невербальные символы**
- c. Знаки внимания

**527. Аппарат управления внутрифирменной системой информации включает**

- a. вычислительный центр для обслуживания фирмы в целом; центральную службу информации;
- b. информационную систему в производственных отделениях, включающую отделы:
- c. обработки и анализа информации; хранения и выдачи информационных
- d. материалов; вычислительной техники.
- e. Все перечисленное**

**528. Лидерство - это::**

- a. способность показывать свои особые черты характера, которым покаким-либо причинам беспрекословно подчиняются другие
- b. способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направлять их усилия на достижение целей организации**
- c. возможность влиять на поведение других поведение одного индивида, которое вносит изменение в поведение, отношения других людей
- d.

**529. Согласно поведенческому подходу к лидерству эффективность руководителя осуществляется**

- a. как его личными качествами, так и поведение подчиненных во время производственной деятельности
- b. его личными качествами, а в частности уметь «красиво» преподнести нормы поведения и обязанности для подчиненных
- c. не его личными качествами, а стилем поведения по отношению к подчиненным**
- d. содержанием трудовой и поведенческой дисциплины внутри организации и ролью в регулировании этого процесса
- e.

**530. Какой из перечисленных факторов не относится к факторам, влияющим на поведение руководителя по ситуационной модели руководства Фидлера**

- a. отношения между руководителем и подчиненными
- b. уровень квалификации и степень ответственности подчиненных внутри организации**
- c. структура задачи должностные полномочия

**531. В чем заключается отличительная особенность формального лидера от неформального?**

- a. формальный лидер зависит в большей степени от внешней среды
- b. неформальный лидер не зависит от внутренней среды организации**

**с. у формального лидера есть официальные полномочия, у неформального - признание группы**

d. средства управления лидеров формальной и неформальной организации одинаковы

**532. Влияние – это:**

e. внесение изменений в поведение другого лица

f. возможность влиять на индивидуумов и группы людей

g. способность влиять на индивидуумов и группы людей.

h. способность к адаптации в организации

**533. Лидерство — это:**

e. внесение изменений в поведение другого лица

f. возможность влиять на индивидуумов и группы людей

g. **способность влиять на индивидуумов и группы людей**

h. способность к адаптации в организации

**534. Власть – это:**

e. внесение изменений в поведение другого лица

f. **возможность влиять на индивидуумов и группы людей**

g. способность влиять на индивидуумов и группы людей.

h. способность к адаптации в организации

**535. Дж. Френч, Б. Рэйвен, К. Хейлс выделяют следующее число форм власти:**

a. 4;

**b. 5;**

c. 6;

d. 7.

**536. Лидерство – это:**

a. отношение к человеку и влияние на него;

b. стандартный набор характеристик;

**c. способность оказывать влияние;**

d. нет верного ответа.

**537. Руководство – это:**

a. способность и необходимость вести за собой сотрудников;

b. социальный феномен, связанный с регулированием официальных отношений в организации;

**c. побуждение персонала работать на достижение целей организации;**

d. нет верного ответа.

**538. Возможность влиять на поведение других людей – это:**

a. лидерство

**b. власть**

c. Влияние

d. функция

**539. Реальная способность действовать или возможность влиять на ситуацию определяется**

- a. полномочиями
- b. **властью**
- c. делегированием
- d. обязательством

**540. Власть, проявляющаяся через привитые цивилизацией и культурой ценности называется :**

- a. властью основанной на принуждение
- b. властью через вознаграждение
- c. **традиционной властью.**
- d. экспертная власть

**541. Власть, построенная на силе личных качеств или способности лидера, является...**

- a. экспертной
- b. **харизматической**
- c. диктаторской
- d. принудительной

**542. Согласно теории менеджмента руководитель, придерживающийся авторитарного стиля управления, использует власть, основанную на...**

- a. **принуждении**
- b. убеждении
- c. вознаграждении
- d. компромиссе

**543. Власть, основанная на праве человека руководить другими в силу соответствующего положения в организации:**

- a. эталонная власть
- b. экспертная власть
- c. **законная власть**
- d. власть, основанная на принуждении

**544. Властью, основанной на харизме считается:**

- a. традиционная власть.
- b. **власть на личном примере лидера**
- c. экспертная власть.
- d. властью через вознаграждение

**545. Власть, которая осуществляется, когда менеджер воспринимается как носитель специальных и полезных знаний**

- a. эталонная власть

- b. **экспертная власть**
  - c. законная власть
  - d. власть, основанная на принуждении
546. **Эффективная передача своей точки зрения называется:**
- a. участием
  - b. **убеждением**
  - c. влиянием
  - d. властью
547. **Поведение одного человека, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения другого человека называется:**
- a. **влияние**
  - b. власть
  - c. лидерство
548. **Индивидуальный стиль менеджера определяется ... .**
- a. **степенью свободы при принятии решений для подчиненных**
  - b. образованием
  - c. стажем работы
  - d. занимаемой должностью
549. **В основе авторитарного стиля управления лежат ... методы.**
- a. экономические
  - b. **организационно-распорядительные**
  - c. социально-психологические
  - d. социально-психологические консультативные
550. **Максимальную ориентацию на заботу о производстве и минимальную на заботу о людях предполагает ... стиль управления**
- a. демократический
  - b. либеральный
  - c. **авторитарный**
  - d. адаптационный
551. **Какое из утверждений не относится к теории Дугласа Мак Грегора «теории X»**
- a. люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
  - b. у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности, предпочитая чтобы ими руководили
  - c. люди стремятся к высокой выработке и почти уверены, что могут ее достичь
  - d. **больше всего люди хотят защищенности**
552. **Согласно теории У. Дугласа Макгрегора:**
- a. подчиненные пассивны, не стремятся к росту, стремятся уклониться от работы и их надо заставлять работать.
  - b. **основной упор делается на веру в человеческий потенциал и основным методом управления является ориентация на удовлетворение потребностей человека.**

- c. люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
- d. у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности, предпочитая чтобы ими руководили

**553. Когда руководитель является сторонником централизации управления, обладает достаточной властью, жестко диктует свою волю исполнителям имеет место:**

- a. **авторитарный стиль**
- b. демократический стиль
- c. либеральный стиль
- d. попустительский стиль управления

**554. Для теории X. характерен:**

- a. демократический стиль управления
- b. **авторитарный стиль управления**
- c. попустительский стиль управления
- d. анархический стиль управления

**555. Стиль управления, ориентированный на человека и его творческие возможности называются:**

- a. авторитарным
- b. **демократическим**
- c. либеральным
- d. анархический стиль управления

**556. Для теории Y характерен:**

- a. **демократический стиль управления**
- b. авторитарный стиль управления
- c. попустительский стиль управления
- d. анархический стиль управления

**557. Стиль управления характеризующийся минимумом участия руководителя в управлении называется:**

- a. **Авторитарным**
- b. демократическим
- c. либеральным
- d. анархический стиль управления

**558. Харизма – это:**

- a. власть, основанная на принуждении
- b. **власть примера**
- c. власть основанная на вознаграждении
- d. традиционная власть

**559. Для того чтобы руководитель стал лидером необходимо:**

- a. **занятие определенной руководящей должности**
- b. передача полноты власти
- c. вналичие определенных личностных качеств.

**560. Власть – это -**

- a. заслуженное доверие, которым пользуется руководитель у подчинённых.
- b. **право и возможность оказывать влияние на поведение других.**
- c. умение вести за собой подчинённых

**561. . Авторитарный стиль руководства исходит из того, что:**

- a. Если людей приобщить к организационным целям, то они будут использовать самоуправление и самоконтроль
- b. **Люди стараются избавиться от ответственности, предпочитая, чтобы ими руководили**
- c. Больше всего люди хотят защищенности

**562. Возможность влиять на поведение других людей – это:**

- a. лидерство
- b. **власть**
- c. влияние

**563. Поведение одного человека, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения другого человека называется:**

- a. **влияние**
- b. власть
- c. лидерство

**564. Какой фактор характеризует искусство менеджмента?**

- a. социально-психологические интуиция
- b. харизма менеджера
- c. **богатый опыт работы в области управления**
- d. организационная воля и сила характера
- e. способность понимать интересы людей

**565. Когда руководитель является сторонником централизации , управления, обладает достаточной властью, жестко диктует свою волю исполнителям имеет место:**

- a. **авторитарный стиль**
- b. демократический стиль
- c. либеральный стиль

**566. Власть, которая осуществляется, когда менеджер воспринимается как носитель специальных и полезных знаний**

- a. эталонная власть
- b. **экспертная власть**
- c. законная власть
- d. власть, основанная на принуждении

**567. Указать фактор, который не способствует выравниванию напряженности в конфликте:**

- а) подчеркивание общности с партнером
- б) проявление интереса к проблемам партнера
- в) техника сочувствия и психологической поддержки
- г) принижение партнера, негативная оценка его личности**

**568. Указать фактор, который способствует выравниванию напряженности в конфликте:**

- а) избегание пространственной близости и контакта глаз с партнером.
- б) обвинения, угрозы, наказания.
- в) принижение проблемы.
- г) проявление интереса к проблемам партнера**

**569. Что относится к нейтральным коммуникационным техникам:**

- а) игнорирование
- б) эгоцентризм
- в) поддакивание**
- г) перефразирование

**570. Указать коммуникационную технику, способствующую возникновению конфликта:**

- а) негативная оценка**
- б) выпрашивание
- в) поддакивание
- г) перефразирование

**571. Что не относится к коммуникационным техникам, способствующим пониманию партнера:**

- а) проговаривание
- б) перефразирование
- в) развитие идеи
- г) поддакивание**



**572. В каком виде не могут быть представлены цели организации?**  
а) словесной формулировкой

**б) формулами**

в) количественными показателями

г) «Деревом целей»

**573. Что представляет собой норма управляемости?**  
а) регламент

б) приказ

в) технологический норматив

**г) организационный норматив**

**574. Что характеризует стиль руководства?**  
а) схему подчиненности и ответственности

**б) форму взаимоотношений руководителей и подчиненных**

в) связь кооперации и координации

г) технический норматив

**575. Инструментом, каких методов менеджмента является стиль руководства?**  
а) экономических

б) административных

**в) социально-психологических**

г) правовых

**576. Что из перечисленного не является причиной конфликта в организациях:**  
а) возраст

б) различия в целях

в) нечеткое разделение обязанностей

г) недостаток ресурсов

**577. Какой стиль поведения в конфликте целесообразен, когда решение очевидно и изменить его в Вашу пользу не представляется возможным:**

- а) приспособление
- б) уклонение от конфликта**
- в) совместная деятельность
- г) конкурентный стиль

**578. Какой стиль поведения в конфликте целесообразен, когда невозможно пренебречь интересами ни одной из сторон:**

- а) приспособление
- б) уклонение от конфликта
- в) совместная деятельность**
- г) конкурентный стиль

**579. Какой стиль поведения в конфликте целесообразен, когда индивид осознает ошибочность своей позиции, а вопрос более важен для другой стороны, чем для него самого:**

- а) приспособление**
- б) уклонение от конфликта
- в) совместная деятельность
- г) конкурентный стиль

**580. Какой из приемов менее эффективен в борьбе со стрессом нехватки времени:**

- а. корректировка нагрузки (в том числе путем обращения к руководству)
- б. установление приоритетов
- в. делегирование
- г. тщательное планирование времени
- е. работа сверх установленного времени**

**581. Конфликт это:**

- а. отсутствие согласия между двумя и более сторонами**
- б. отсутствие понимания друг друга
- в. невыполнение каких-либо обязательств

**582. Определите последовательность изменения семи составляющих в известной модели развития организации «7S»**

1. **Стратегия, навыки, разделяемые ценности, структура, система, кадры, стиль;**
2. Системы, разделяемые ценности, кадры, навыки, стиль, стратегия, структура;
3. Кадры, навыки, стиль, стратегия, разделяемые ценности, система, структура;
4. Стиль, навыки, разделяемые ценности, система, структура, стратегия, кадры;
5. Структура, стратегия, кадры, навыки, разделяемые ценности, система, стиль;
6. Разделяемые ценности, кадры, навыки, стиль, стратегия, структура, система;
7. Навыки, стиль, стратегия, разделяемые ценности, система, структура, кадры.

**583. Какой из перечисленных методов организационного развития всё более часто используется в настоящее время?**

- А. Метод вмешательства больших групп;
- Б. Метод формирования команд;**
- В. Налаживание обратной связи.
- Г. Подкрепление перемен.

**584. Автором модели «Силовое поле изменений» является:**

- А. Бекхард;
- Б. Левин;**
- В. Тюрли;
- Г. Хайнингс.

**545. Модель «EASIER» расшифровывается следующим образом:**

- А. «Проще»;
- Б. Создание видения;**
- В. Внедрение;**
- Г. Одобрение, признание;
- Д. Эксперимент;
- Е. Новые формы организации труда;
- Ж. Активация;**
- З. Обеспечение;**
- И. Целевые и рабочие группы;
- К. Поддержка.**

**586. «Закрытая» проблема имеет несколько возможных решений, нет четкого ответа на возникающие вопросы.**

- А. Верно;

**Б.Неверно.**

**587.Модель, предложенная Бекхардом, иллюстрирует влияние согласия или несогласия сотрудников на успешность проведения планового изменения.**

А.Верно;

**Б.Неверно.**

**588.Кто из ниже перечисленных исследователей является автором пяти подходов к управлению изменениями: директивный, переговорный, завоевание «сердец и умов», аналитический и основанный на действии?**

А.Бекхард;

Б.Левин;

**В.Тюрли;**

Г.Хайнингс;

Д.Бир.

**589.На каком из этапов управления изменениями возникает наибольшее сопротивление переменам?**

А.На этапе планирования изменений;

**Б.Осуществления изменений;**

В.Осознания необходимости перемен;

Г.Подкрепления изменений;

Д.Содействия новаторству;

Ж.Создания венчурных команд.

**590.Какие методы способствуют преодолению сопротивления переменам?**

**А.Предоставление информации;**

Б.Создание венчурных команд;

**В.Привлечение к принятию решений;**

Г.Обеспечение испытания изобретения;

Д.Четкое формулирование преимуществ перемен;

**Е.Переговоры;**

**Ж.Принуждение.**

**591.Какой стиль проведения изменений выражается в стремлении руководства установить сотрудничество в разрешении конфликта при одновременном слабом настаивании на принятии выработанных им решений?**

А.Конкурентный;

Б.Стиль компромисса;

**В.Стиль приспособления;**

Г.Стиль сотрудничества;

Д.Стиль самоустранения.

**592. Люди всегда противятся переменам в организации.**

А. Да. Б. Нет.

**593. Модель К. Левина включает следующие фазы:**

- а) Младенчество, расцвет, бюрократизацию и смерть.
- б) Младенчество, расцвет, бюрократизацию, аристократизм и смерть
- в) Размораживание, движение, замораживание.
- г) **Ни один ответ не верен.**

**594. В какой стратегии изменений используется подход, основанный на четком определении проблемы, сборе и изучении информации и использовании экспертов:**

- а) нормативная стратегия;
- б) директивная стратегия;
- в) **аналитическая стратегия;**
- г) нет верных вариантов.

**595. Навязывание изменений со стороны менеджера, который по второстепенным вопросам может "торговаться" – это:**

- а) нормативная стратегия;
- б) **директивная стратегия;**
- в) аналитическая стратегия;
- г) нет верных вариантов.

**596. Признание законности интересов других участвующих в изменениях сторон, возможность уступок в процессе осуществления – это:**

- а) **стратегия, основанная на переговорах;**
- б) стратегия, ориентированная на действие;
- в) аналитическая стратегия;
- г) нет верных вариантов.

**597. Общее определение проблемы, попытка найти решение, которое модифицируется в свете полученных результатов. Большое вовлечение заинтересованных людей, чем при аналитической стратегии – это:**

- а) стратегия, основанная на переговорах;
- б) стратегия, ориентированная на действие;**
- в) аналитическая стратегия;
- г) нет верных вариантов.

**598. Выяснение общего отношения к изменению, частое использование внешних агентов по изменениям – это:**

- а) нормативная стратегия;**
- б) директивная стратегия;
- в) аналитическая стратегия;
- г) нет верных вариантов

**599. Основные положения TQM:**

- а) Ориентация на процессы.**
- б) Цепочки "поставщик -потребитель".**
- в) Изменение структуры контролирующих подразделений.
- г) Ответы: "А", "Б".
- д) Ответы: "А", "Б", "В".

**600. Концепция TQM:**

- а) Зародилась в США.
- б) Зародилась в Японии.**
- в) Зародилась в Европе.
- г) Зародилась в США и дальнейшее развитие в Японии.
- д) Одновременно развивалась в США и Японии.

Таблица правильных ответов

<b>№ тест а</b>	<b>Вариан т ответа</b>	<b>№ тест а</b>	<b>Вариан т ответа</b>	<b>№ тест а</b>	<b>Вариан т ответа</b>	<b>№ тест а</b>	<b>Вариант ответа</b>	<b>№ тест а</b>	<b>Вариант ответа</b>
<b>1</b>	с	<b>121</b>	а	<b>241</b>	с	<b>361</b>	а	<b>481</b>	а
<b>2</b>	а	<b>122</b>	д	<b>242</b>	а	<b>362</b>	а	<b>482</b>	б
<b>3</b>	с	<b>123</b>	д	<b>243</b>	б	<b>363</b>	б	<b>483</b>	а
<b>4</b>	а	<b>124</b>	б	<b>244</b>	с	<b>364</b>	а	<b>484</b>	с
<b>5</b>	с	<b>125</b>	а	<b>245</b>	с	<b>365</b>	с	<b>485</b>	д
<b>6</b>	с	<b>126</b>	с	<b>246</b>	д	<b>366</b>	а	<b>486</b>	е
<b>7</b>	а	<b>127</b>	б	<b>247</b>	а	<b>367</b>	б	<b>487</b>	а
<b>8</b>	с	<b>128</b>	д	<b>248</b>	б	<b>368</b>	а	<b>488</b>	а
<b>9</b>	а	<b>129</b>	а	<b>249</b>	а	<b>369</b>	с	<b>489</b>	б
<b>10</b>	д	<b>130</b>	б	<b>250</b>	б	<b>370</b>	б	<b>490</b>	с
<b>11</b>	с	<b>131</b>	б	<b>251</b>	б	<b>371</b>	с	<b>191</b>	д
<b>12</b>	с	<b>132</b>	с	<b>252</b>	б	<b>372</b>	д	<b>492</b>	б
<b>13</b>	с	<b>133</b>	а	<b>253</b>	б	<b>373</b>	б	<b>493</b>	с
<b>14</b>	с	<b>134</b>	с	<b>254</b>	а	<b>374</b>	д	<b>494</b>	б
<b>15</b>	с	<b>135</b>	б	<b>255</b>	а	<b>375</b>	а,в,д,ж	<b>495</b>	б
<b>16</b>	б	<b>136</b>	с	<b>256</b>	б	<b>376</b>	а,в	<b>496</b>	а
<b>17</b>	а	<b>137</b>	б	<b>257</b>	с	<b>377</b>	д	<b>497</b>	с
<b>18</b>	д	<b>138</b>	б	<b>258</b>	а	<b>378</b>	а,в	<b>498</b>	а
<b>19</b>	д	<b>139</b>	д	<b>259</b>	с	<b>379</b>	г	<b>499</b>	с
<b>20</b>	а	<b>140</b>	с	<b>260</b>	б	<b>380</b>	а	<b>500</b>	с
<b>21</b>	с	<b>141</b>	б	<b>261</b>	а	<b>381</b>	в	<b>501</b>	а
<b>22</b>	д	<b>142</b>	а	<b>262</b>	б	<b>382</b>	а	<b>502</b>	д

<b>23</b>	a	<b>143</b>	b	<b>263</b>	c	<b>383</b>	В	<b>503</b>	a
<b>24</b>	b	<b>144</b>	a,d	<b>264</b>	b	<b>384</b>	В	<b>504</b>	b
<b>25</b>	c	<b>145</b>	c	<b>265</b>	a	<b>385</b>	a	<b>505</b>	b
<b>26</b>	a	<b>146</b>	a	<b>266</b>	c	<b>386</b>	В	<b>506</b>	a
<b>27</b>	d	<b>147</b>	a	<b>267</b>	d	<b>387</b>	В	<b>507</b>	b
<b>28</b>	c	<b>148</b>	b	<b>268</b>	a	<b>388</b>	a	<b>508</b>	b
<b>29</b>	b	<b>149</b>	b	<b>269</b>	a	<b>389</b>	В	<b>509</b>	b
<b>30</b>	b	<b>150</b>	d	<b>270</b>	b	<b>390</b>	В	<b>510</b>	b
<b>31</b>	d	<b>151</b>	d	<b>271</b>	c	<b>391</b>	В	<b>511</b>	c
<b>32</b>	d	<b>152</b>	b	<b>272</b>	c	<b>392</b>	a,В,С	<b>512</b>	d
<b>33</b>	c	<b>153</b>	b	<b>273</b>	d	<b>393</b>	c	<b>513</b>	a
<b>34</b>	c	<b>154</b>	a	<b>274</b>	c	<b>394</b>	b,d	<b>514</b>	a
<b>35</b>	c	<b>155</b>	c	<b>275</b>	a	<b>395</b>	b	<b>515</b>	c
<b>36</b>	c	<b>156</b>	a	<b>276</b>	c	<b>396</b>	b,d	<b>516</b>	a
<b>37</b>	a	<b>157</b>	a	<b>277</b>	a	<b>397</b>	b	<b>517</b>	b
<b>38</b>	b	<b>158</b>	c	<b>278</b>	a	<b>398</b>	Д	<b>518</b>	b
<b>39</b>	d	<b>159</b>	b	<b>279</b>	a	<b>399</b>	a	<b>519</b>	a
<b>40</b>	b	<b>160</b>	a	<b>280</b>	a	<b>400</b>	В	<b>520</b>	d
<b>41</b>	e	<b>161</b>	c	<b>281</b>	b,c	<b>401</b>	a,В,Г,Д	<b>521</b>	a
<b>42</b>	c	<b>162</b>	a	<b>282</b>	a	<b>402</b>	В,Г,Д	<b>522</b>	a
<b>43</b>	a	<b>163</b>	c	<b>283</b>	a	<b>403</b>	В	<b>523</b>	a
<b>44</b>	a	<b>164</b>	a	<b>284</b>	a	<b>404</b>	А	<b>524</b>	a
<b>45</b>	c	<b>165</b>	b	<b>285</b>	a	<b>405</b>	Б	<b>525</b>	a
<b>46</b>	b	<b>166</b>	d	<b>286</b>	a	<b>406</b>	Г,Д	<b>526</b>	b
<b>47</b>	a	<b>167</b>	d	<b>287</b>	a	<b>407</b>	Б,Д	<b>527</b>	e
<b>48</b>	b	<b>168</b>	b	<b>288</b>	b	<b>408</b>	А,Б,В,Е	<b>528</b>	b
<b>49</b>	d	<b>169</b>	c	<b>289</b>	b	<b>409</b>	Б	<b>529</b>	c



50	b	170	d	290	a	410	Б,В,Г,Е,И, З	530	b
51	c	171	a	291	a	411	В	531	c
52	c	172	c	292	a	412	Г,Ж,И	532	e
53	b	173	d	293	c	413	Б,В,Г	533	g
54	b	174	d	294	b	414	В	534	f
55	c	175	a,b	295	a	415	А,Б,Г,Д	535	b
56	c	176	b	296	c	416	Б	536	c
57	b	177	d	297	a	417	Б	537	c
58	d	178	c	298	a	418	Б,В,Е,З	538	b
59	d	179	a	299	b	419	А,Б,Д,Е,Ж	539	b
60	b	180	a	300	a	420	В	540	c
61	a	181	d	301	a	421	В	541	b
62	d	182	c	302	a	422	Б	542	a
63	a	183	b	303	b	423	Б,Е	543	c
64	b	184	d	304	a	424	В	544	b
65	c	185	b	305	a	425	Б,В	545	b
66	b	186	e	306	a	426	В	546	b
67	c	187	b	307	a	427	Б	547	a
68	a	188	b	308	b	428	Б	548	a
69	a	189	b	309	b	429	А	549	b
70	c	190	a	310	b	430	С	550	c
71	a	191	b	311	a	431	Е,Ф,Г	551	d
72	b	192	a	312	a	432	А,В	552	b
73	c	193	b	313	b	433	В	553	a
74	b	194	a	314	d	434	Д	554	b
75	b	195	b	315	a	435	А	555	b
76	c	196	e	316	c	436	А,В,С,Д	556	a

<b>77</b>	d	<b>197</b>	c	<b>317</b>	c	<b>437</b>	A	<b>557</b>	a
<b>78</b>	b	<b>198</b>	a	<b>318</b>	c	<b>438</b>	B	<b>558</b>	b
<b>79</b>	b	<b>199</b>	a	<b>319</b>	b	<b>439</b>	Д	<b>559</b>	a
<b>80</b>	c	<b>200</b>	c	<b>320</b>	a	<b>440</b>	E,F,G,H	<b>560</b>	b
<b>81</b>	b	<b>201</b>	a	<b>321</b>	b	<b>441</b>	A,B,C	<b>561</b>	b
<b>82</b>	a	<b>202</b>	b	<b>322</b>	a	<b>442</b>	B	<b>562</b>	b
<b>83</b>	a	<b>203</b>	b	<b>323</b>	a	<b>443</b>	A,E,G,H	<b>563</b>	a
<b>84</b>	d	<b>204</b>	a	<b>324</b>	b	<b>444</b>	A	<b>564</b>	c
<b>85</b>	d	<b>205</b>	c	<b>325</b>	b	<b>445</b>	A	<b>565</b>	a
<b>86</b>	a	<b>206</b>	e	<b>326</b>	a	<b>446</b>	B	<b>566</b>	b
<b>87</b>	a,b,d	<b>207</b>	a	<b>327</b>	c	<b>447</b>	C	<b>567</b>	г
<b>88</b>	a	<b>208</b>	b	<b>328</b>	b	<b>448</b>	B	<b>568</b>	г
<b>89</b>	b	<b>209</b>	c	<b>329</b>	c	<b>449</b>	F	<b>569</b>	в
<b>90</b>	d	<b>210</b>	a	<b>330</b>	a	<b>450</b>	B	<b>570</b>	a
<b>91</b>	b	<b>211</b>	b	<b>331</b>	c	<b>451</b>	A	<b>571</b>	г
<b>92</b>	c	<b>212</b>	c	<b>332</b>	b	<b>452</b>	C	<b>572</b>	б
<b>93</b>	d	<b>213</b>	d	<b>333</b>	d	<b>453</b>	C	<b>573</b>	г
<b>94</b>	c	<b>214</b>	c	<b>334</b>	c	<b>454</b>	C	<b>574</b>	б
<b>95</b>	a	<b>215</b>	a	<b>335</b>	c	<b>455</b>	b	<b>575</b>	в
<b>96</b>	a	<b>216</b>	a	<b>336</b>	b	<b>456</b>	d	<b>576</b>	a
<b>97</b>	b	<b>217</b>	b	<b>337</b>	c	<b>457</b>	d	<b>577</b>	б
<b>98</b>	c	<b>218</b>	c	<b>338</b>	a	<b>458</b>	c	<b>578</b>	в
<b>99</b>	a	<b>219</b>	a	<b>339</b>	a	<b>459</b>	d	<b>579</b>	a
<b>100</b>	b	<b>220</b>	b	<b>340</b>	b	<b>460</b>	a	<b>580</b>	e
<b>101</b>	b	<b>221</b>	c	<b>341</b>	b	<b>461</b>	b,c	<b>581</b>	a
<b>102</b>	b	<b>222</b>	b	<b>342</b>	b	<b>462</b>	b	<b>582</b>	l
<b>103</b>	d	<b>223</b>	a	<b>343</b>	b	<b>463</b>	c	<b>583</b>	Б

104	b	224	c	344	b	464	c	584	Б
105	d	225	b	345	b	465	a	585	Б,В,Г,Ж,З, К
106	c	226	a	346	b	466	d	586	Б
107	a	227	a	347	b	467	d	587	Б
108	b	228	d	348	b	468	c	588	В
109	b	229	c	349	c	469	b	589	Б
110	d	230	b	350	c	470	a	590	А,В,Е,Ж
111	c	231	b	351	c	471	c	591	В
112	a	232	a	352	a	472	c	592	А
113	b	233	c	353	b	473	b	593	г
114	a	234	a	354	d	474	a	594	в
115	c	235	c	355	d	475	c	595	б
116	c	236	b	356	b	476	d	596	а
117	a	237	b	357	b	477		597	б
118	b	238	d	358	b	478	d	598	а
119	a	239	c	359	a	479	a	599	а,б
120	a,b	240	b	360	b	480	c	600	б

#### **4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций.**

В качестве методического материала рекомендуется использовать:

1. Положение о ФОС в ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет» (Приложение № 9 к ООП).
2. Положение ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет» о модульно-рейтинговой системе оценки учебной деятельности студентов.
3. Процедура проведения оценочных мероприятий.

##### **4.1. Процедура проведения оценочных мероприятий.**

4.1.1. Текущий контроль представляет собой проверку усвоения учебного материала теоретического и практического характера, регулярно осуществляемую на протяжении

семестра. К основным формам текущего контроля (текущей аттестации) можно отнести устный опрос, письменные задания, контрольные работы.

Основные этапы текущего контроля:

- в конце каждой лекции или практического занятия студентам выдаются задания для внеаудиторного выполнения по соответствующей теме;
- срок выполнения задания устанавливается по расписанию занятий (к очередной лекции или практическому занятию);
- студентам, пропускающим занятия, выдаются дополнительные задания – представить конспект пропущенного занятия, написанный «от руки» с последующим собеседованием по теме занятия;
- подведение итогов контроля проводится по графику проведения текущего контроля;
- результаты оценки успеваемости заносятся в рейтинговую ведомость и доводятся до сведения студентов;
- студентам не получившим зачетное количество баллов по текущему контролю выдается дополнительные задания на зачетном занятии в промежуточную аттестацию.

К достоинствам данного типа относится его систематичность, непосредственно коррелирующаяся с требованием постоянного и непрерывного мониторинга качества обучения, а также возможность балльно- рейтинговой оценки успеваемости обучающихся.

Недостатком является фрагментарность и локальность проверки. Компетенцию целиком, а не отдельные ее элементы (знания, умения, навыки) при подобном контроле проверить невозможно.

4.1.2. Промежуточная аттестация, как правило, осуществляется в конце семестра и может завершать изучение, как отдельной дисциплины, так и ее раздела (разделов).

Промежуточная аттестация помогает оценить более крупные совокупности знаний и умений, в некоторых случаях – даже формирование определенных профессиональных компетенций.

Достоинства: помогает оценить более крупные совокупности знаний и умений, в некоторых случаях – даже формирование определенных профессиональных компетенций.

Основные формы промежуточной аттестации: зачет и экзамен.

Текущий контроль и промежуточная аттестация традиционно служат основным средством обеспечения в учебном процессе «обратной связи» между преподавателем и обучающимся, необходимой для стимулирования работы обучающихся и совершенствования методики преподавания учебных дисциплин.

Основные этапы промежуточной аттестации:

- зачетное занятие (экзамен) проводится по расписанию сессии;
- форма проведения занятия – письменная контрольная работа;
- вид контроля – фронтальный;
- требование к содержанию контрольной работы – дать краткий ответ на поставленный вопрос (задание);
- количество вопросов в зачетном задании;
- итоговая оценка определяется как сумма оценок, полученных в текущей аттестации и по результатам написания контрольной работы;
- проверка ответов и объявление результатов производится в день написания контрольной работы;
- результаты аттестации заносятся в экзаменационно-зачетную ведомость и зачетную книжку студента (при получении зачета).

Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

При первой попытке ликвидации задолженности, во время зачетной недели или в течение сессии, студенту выдаются все задания по текущему контролю и промежуточной аттестации, по которым он не смог набрать зачетное количество баллов.

При ликвидации задолженности после сессии студенту выдаются для выполнения все задания по текущему контролю, кроме аналитического обзора, если он выполнен ранее, и вопросы зачетного занятия промежуточной аттестации, включая дополнительные вопросы по теме аналитического обзора.