

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ
ТАДЖИКИСТАН
МЕЖГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКО-ТАДЖИКСКИЙ (СЛАВЯНСКИЙ) УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет экономики и управления

Кафедра «Менеджмент и маркетинг»

«УТВЕРЖДАЮ»

« 28 » августа 2025г.

Зав. кафедрой к.э.н., доцент

Ф.И.О. Абдулаева М.Р. 

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине (модулю)

Основы менеджмента

38.03.02 Менеджмент

Душанбе 2025 г.

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю) Основы менеджмента

№ п/п	Контролируемые разделы, темы, модули ¹	Формируе мые компетенц ии	Индикаторы достижения компетенций	Оценочные средства		
				Другие оценочные средства		
				Вид	Тесты	Количеств о
1	1. Становление и развитие теории менеджмента. Рассматриваются исходные понятия, раскрывающие сущность эволюции менеджмента, как самостоятельного вида деятельности, который обусловлен общественным разделением труда, развитием кооперации и увеличением масштабов производства. Приводятся основные школы управления, особенности и характерные черты классической школы управления ее представителей. Рассматриваются особенности административной школы управления, которая занималась изучением вопросов роли и функций менеджера. 1. Характеристика основных школ управления	ПК-5	ИПК 5.1. Знает современные методы организации наукоемкого производства и характеристики передовых производственных технологий; - типовые организационные формы и методы управления производством, рациональные границы их применения; - нормативные правовые акты, методические материалы по вопросам организации управления производством, производственного планирования и управления производством, учета и анализа результатов производственно-хозяйственной деятельности - методы технико-экономического анализа показателей работы организации и ее подразделений; - порядок разработки перспективных и годовых планов производственной, хозяйственной и социальной деятельности организации; - порядок определения себестоимости товарной продукции, разработки нормативов материальных и трудовых затрат, оптовых и розничных цен; - порядок определения экономической эффективности внедрения новой техники и технологии, рационализаторских предложений и изобретений; - отечественный и зарубежный опыт рациональной организации производственной деятельности организации в условиях современной экономики; - экономика и организация производства, технологические процессы и режимы производства; - методы анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени. ИПК 5.2.	реферат	10	1

¹Наименования разделов, тем, модулей соответствуют рабочей программе дисциплины.

			Умеет: - обосновывать количественные и качественные требования к производственным ресурсам, необходимым для решения поставленных профессиональных задач, оценивать рациональность их использования; - разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию (графики работ, инструкции, планы, сметы, бюджеты, технико-экономические обоснования, частные технические задания) и составлять управленческую отчетность по утвержденным формам; - распределять и контролировать использование производственно-технологических ресурсов, выполнять работ по проекту в соответствии с требованиями по качеству нового продукта; - осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию мероприятий по соблюдению экологической и пожарной безопасности, условий охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве; - выполнять технические расчеты, графические и вычислительные работы при формировании организационно-экономических разделов технической документации для освоения технологических процессов, подготовки производства и серийного выпуска инновационной продукции ИПК 5.3. Владеет: - разработка предложений по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации, действующих систем, форм и методов управления производством, по совершенствованию организационно-распорядительной документации и организации документооборота, по внедрению технических средств обработки информации, персональных компьютеров и сетей, автоматизированных рабочих мест; - организация на тактическом горизонте управления мониторинга производственных процессов, обеспечение максимального использования производственных мощностей, ритмичного и бесперебойного движения незавершенного производства, сдачи готовой продукции, выполнения работ (услуг), складских и погрузочно-разгрузочных операций по установленным			
--	--	--	--	--	--	--

			графикам; - руководством проведения экономических исследований производственно-хозяйственной деятельности структурного подразделения (отдела, цеха) промышленной организации в целях обоснования внедрения новых технологий, смены ассортимента продукции с учетом конъюнктуры рынка, разработка предложений по совершенствованию управления организацией и эффективному выявлению и использованию имеющихся ресурсов для обеспечения конкурентоспособности производимой продукции, работ (услуг) и получения прибыли; - разработкой мероприятий по снижению трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда за счет повышения качества нормирования, расширения сферы нормирования труда рабочих-повременщиков и служащих, по устранению потерь рабочего времени и улучшению его использования, подготовка предложений по совершенствованию систем оплаты труда, материального и морального стимулирования работников.			
2	1. Становление и развитие теории менеджмента. Определенный прорыв в области менеджмента – это появление школы человеческих отношений, в основе которой положены достижения психологии и социологии. Ознакомление с особенностями развития информационного периода в развитии менеджмента, представители которого рассматривают управление как логический процесс, который может быть выражен математически. Даются современные основные концепции в управлении, которые отражают тенденции гуманизации и либерализации в процессе жизнедеятельности социальных систем. Ф.Тейлор – основоположник научного менеджмента. (Письменная работа)	ПК-4	ИПК 4.1. Знает: -методы, способы и инструменты управления персоналом; - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; -основы административного законодательства в области управления персоналом и ответственности должностных лиц; -локальные, нормативные акты организации в области управления персоналом; - порядок заключения договоров (контрактов) -нормы этики делового общения; ИПК 4.2. Умеет: -организовывать работу персонала структурного подразделения; -создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения; -применять методы управлять межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворённости работой; -создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения; -соблюдать нормы этики делового общения. ИПК 4.3. Владеет: -разработкой планов, программ, процедур в управлении персоналом;	КСР	10	1

			-разработкой предложений по обеспечению персонала, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике; -разработкой предложений о затратах и формированию бюджета на персонал.			
3	2. Элементы организации и процесса управления. Формы и структура управления организации Дается понятие организации, основные элементы организации. Концепция жизненного цикла организации и ее основные фазы развития. Подробно рассматривается общая характеристика организации, факторы внешней и внутренней среды организации. Характеристика внутренней и внешней среды организации	ОПК-1	ИОПК 1.1. знает основы экономических, организационных и управленческих теорий в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности. ИОПК 1.2. умеет использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; ИОПК 1.3. способен осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук; ИОПК 1.4. способен применять инструментальный экономико-математического моделирования для постановки и решения типовых задач выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления.	КСР	10	1
4	3.Функции и принципы менеджмента. Дается характеристика основных функций менеджмента такие как планирование, организация, контроль, мотивация, их роль в управлении. Приводятся принципы и техника планирования, приводится характеристика принципов, которыми руководствуются в процессе выполнения функции организации. Менеджер и его функции (деловая игра)	ПК-4	ИПК 4.1. Знает: -методы, способы и инструменты управления персоналом; - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; -основы административного законодательства в области управления персоналом и ответственности должностных лиц; -локальные, нормативные акты организации в области управления персоналом; - порядок заключения договоров (контрактов) -нормы этики делового общения; ИПК 4.2. Умеет: -организовывать работу персонала структурного подразделения; -создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения; -применять методы управлять межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворённости работой; -создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения; -соблюдать нормы этики делового общения. ИПК 4.3. Владеет: -разработкой планов, программ, процедур в управлении персоналом; -разработкой предложений по обеспечению персонала,	Реферат	10	1

			формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике; -разработкой предложений о затратах и формированию бюджета на персонал.			
5	3.Функции и принципы менеджмента. Дается характеристика функции контроля в управлении и основные виды контроля Приводится определение мотивации как функции управления, основные содержательные и процессуальные теории мотивации. Функции и принципы менеджмента Промежуточный контроль №	ПК-5	ИПК 5.1. Знает современные методы организации наукоемкого производства и характеристики передовых производственных технологий; - типовые организационные формы и методы управления производством, рациональные границы их применения; - нормативные правовые акты, методические материалы по вопросам организации управления производством, производственного планирования и управления производством, учета и анализа результатов производственно-хозяйственной деятельности - методы технико-экономического анализа показателей работы организации и ее подразделений; - порядок разработки перспективных и годовых планов производственной, хозяйственной и социальной деятельности организации; - порядок определения себестоимости товарной продукции, разработки нормативов материальных и трудовых затрат, оптовых и розничных цен; - порядок определения экономической эффективности внедрения новой техники и технологии, рационализаторских предложений и изобретений; - отечественный и зарубежный опыт рациональной организации производственной деятельности организации в условиях современной экономики; - экономика и организация производства, технологические процессы и режимы производства; - методы анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени. ИПК 5.2. Умеет: - обосновывать количественные и качественные требования к производственным ресурсам, необходимым для решения поставленных			

			профессиональных задач, оценивать рациональность их использования; - разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию (графики работ, инструкции, планы, сметы, бюджеты, технико-экономические обоснования, частные технические задания) и составлять управленческую отчетность по утвержденным формам; - распределять и контролировать использование производственно-технологических ресурсов, выполнять работ по проекту в соответствии с требованиями по качеству нового продукта; - осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию мероприятий по соблюдению экологической и пожарной безопасности, условий охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве; - выполнять технические расчеты, графические и вычислительные работы при формировании организационно-экономических разделов технической документации для освоения технологических процессов, подготовки производства и серийного выпуска инновационной продукции ИПК 5.3. Владеет: - разработка предложений по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации, действующих систем, форм и методов управления производством, по совершенствованию организационно-распорядительной документации и организации документооборота, по внедрению технических средств обработки информации, персональных компьютеров и сетей, автоматизированных рабочих мест; - организация на тактическом горизонте управления мониторинга производственных процессов, обеспечение максимального использования производственных мощностей, ритмичного и бесперебойного движения незавершенного производства, сдачи готовой продукции, выполнения работ (услуг), складских и погрузочно-разгрузочных операций по установленным графикам; - руководством проведения экономических исследований производственно-хозяйственной деятельности структурного подразделения			
--	--	--	---	--	--	--

			(отдела, цеха) промышленной организации в целях обоснования внедрения новых технологий, смены ассортимента продукции с учетом конъюнктуры рынка, разработка предложений по совершенствованию управления организацией и эффективному выявлению и использованию имеющихся ресурсов для обеспечения конкурентоспособности производимой продукции, работ (услуг) и получения прибыли; - разработкой мероприятий по снижению трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда за счет повышения качества нормирования, расширения сферы нормирования труда рабочих-повременщиков и служащих, по устранению потерь рабочего времени и улучшению его использования, подготовка предложений по совершенствованию систем оплаты труда, материального и морального стимулирования работников.			
6	4. Мотивация деятельности в организации Рассматривается концепция мотивации. Традиционные подходы к мотивации. Мотивация и стимулирование. Понятие потребностей и их разновидностей. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Иерархия потребностей А. Маслоу. Теория приобретенных потребностей Мак Клеlland. Двухфакторная модель мотивации Ф. Герцберга. Теория ожиданий В. Врума. Модель Портера-Лоулера.	ПК-4	ИПК 4.1. Знает: -методы, способы и инструменты управления персоналом; - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; -основы административного законодательства в области управления персоналом и ответственности должностных лиц; -локальные, нормативные акты организации в области управления персоналом; - порядок заключения договоров (контрактов) -нормы этики делового общения; ИПК 4.2. Умеет: -организовывать работу персонала структурного подразделения; -создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения; -применять методы управлять межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворённости работой; -создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения; -соблюдать нормы этики делового общения. ИПК 4.3. Владеет: -разработкой планов, программ, процедур в управлении персоналом; -разработкой предложений по обеспечению персонала, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике;	Реферат	1	

			-разработкой предложений о затратах и формированию бюджета на персонал.			
7	4.Мотивация деятельности в организации Рассматриваются основные способы мотивации. Дается характеристика материальных и моральных способов мотивации Характеристика способов мотивации в организации	ПК-5	ИПК 5.1. Знает современные методы организации наукоемкого производства и характеристики передовых производственных технологий; - типовые организационные формы и методы управления производством, рациональные границы их применения; - нормативные правовые акты, методические материалы по вопросам организации управления производством, производственного планирования и управления производством, учета и анализа результатов производственно-хозяйственной деятельности - методы технико-экономического анализа показателей работы организации и ее подразделений; - порядок разработки перспективных и годовых планов производственной, хозяйственной и социальной деятельности организации; - порядок определения себестоимости товарной продукции, разработки нормативов материальных и трудовых затрат, оптовых и розничных цен; - порядок определения экономической эффективности внедрения новой техники и технологии, рационализаторских предложений и изобретений; - отечественный и зарубежный опыт рациональной организации производственной деятельности организации в условиях современной экономики; - экономика и организация производства, технологические процессы и режимы производства; - методы анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени. ИПК 5.2. Умеет: - обосновывать количественные и качественные требования к производственным ресурсам, необходимым для решения поставленных профессиональных задач, оценивать рациональность их использования; - разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию (графики работ, инструкции, планы, сметы, бюджеты, технико-экономические обоснования, частные	КСР		1

			технические задания) и составлять управленческую отчетность по утвержденным формам; - распределять и контролировать использование производственно-технологических ресурсов, выполнять работ по проекту в соответствии с требованиями по качеству нового продукта; - осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию мероприятий по соблюдению экологической и пожарной безопасности, условий охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве; - выполнять технические расчеты, графические и вычислительные работы при формировании организационно-экономических разделов технической документации для освоения технологических процессов, подготовки производства и серийного выпуска инновационной продукции ИПК 5.3. Владеет: - разработка предложений по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации, действующих систем, форм и методов управления производством, по совершенствованию организационно-распорядительной документации и организации документооборота, по внедрению технических средств обработки информации, персональных компьютеров и сетей, автоматизированных рабочих мест; - организация на тактическом горизонте управления мониторинга производственных процессов, обеспечение максимального использования производственных мощностей, ритмичного и бесперебойного движения незавершенного производства, сдачи готовой продукции, выполнения работ (услуг), складских и погрузочно-разгрузочных операций по установленным графикам; - руководством проведения экономических исследований производственно-хозяйственной деятельности структурного подразделения (отдела, цеха) промышленной организации в целях обоснования внедрения новых технологий, смены ассортимента продукции с учетом конъюнктуры рынка, разработка предложений по совершенствованию управления организацией и эффективному выявлению и использованию имеющихся			
--	--	--	---	--	--	--

			ресурсов для обеспечения конкурентоспособности производимой продукции, работ (услуг) и получения прибыли; - разработкой мероприятий по снижению трудоемкости продукции, выявлению резервов роста производительности труда за счет повышения качества нормирования, расширения сферы нормирования труда рабочих-повременщиков и служащих, по устранению потерь рабочего времени и улучшению его использования, подготовка предложений по совершенствованию систем оплаты труда, материального и морального стимулирования работников.			
--	--	--	---	--	--	--

Перечень оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
УСТНЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА			
1.	Устный опрос	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2.	Контроль самостоятельно й работы	Самостоятельная работа - это планируемая работа студентов, выполняемая по заданию и при методическом руководстве и под контролем преподавателя.	Темы КСР
ПИСЬМЕННЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА			
3.	Отчеты по практическим работам	Продукт активной самостоятельной работы аспиранта/магистранта, который проводится с применением различных методов, материалов, инструментов, приборов и других средств и представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы практических работ
4.	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
5.	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ И ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ
(рефератов, Эссе, письменных работ)

по дисциплине (модулю) _____ *Основы менеджмента* _____

1. Становление и развитие теории менеджмента.
2. Элементы организации и процесса управления. Формы и структура управления организацией.
3. Элементы организации и процесса управления. Формы и структура управления организацией.
4. Функции и принципы менеджмента.
5. Мотивация деятельности в организации.
6. Принятие управленческих решений в организации.
7. Понятие и классификация управленческих решений в организации.
8. Принятие управленческих решений в организации.
9. Характеристика методов принятия управленческих решений
Принятие управленческих решений.
10. Делегирование и полномочия в менеджменте.
11. Руководство власть лидерство.
12. Информация в системе менеджмента. Коммуникации в организации.

Критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

В основу разработки балльно-рейтинговой системы положены принципы, в соответствии с которыми формирование рейтинга студента осуществляется постоянно в процессе его обучения в университете. Настоящая система оценки успеваемости студентов основана на использовании совокупности контрольных точек, равномерно расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. При этом предполагается разделение всего курса на ряд более или менее самостоятельных, логически завершенных блоков и модулей и проведение по ним промежуточного контроля.

Студентам выставляются следующие баллы за выполнение задания к ПК:

- оценка «отлично» (10 баллов): эссе, анализ кейсов, контрольные тесты, а также презентации результатов самостоятельно выполненного семестрового задания выполнены полностью и отчет оформлен в соответствии с предъявляемыми требованиями;
- оценка «хорошо» (8-9 баллов): задание выполнено, и в целом, отвечает предъявляемым требованиям, имеются отдельные замечания в его оформлении;
- оценка «удовлетворительно» (6-7 баллов): проект разработан не до конца, отсутствуют ответы на все пункты кейса, имеются отклонения в объеме и содержании эссе;
- оценка «неудовлетворительно» (5 и ниже): отсутствует разработка проекта и/или описание алгоритма решения задачи, задание переписано (скачано) из других источников, не проявлена самостоятельность при его выполнении.

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса по результатам выполнения самостоятельной работы и контрольной работы.

Основными формами текущего контроля знаний являются:

- обсуждение вынесенных в планах практических занятий лекционного материала и контрольных вопросов;
- решение тестов и их обсуждение с точки зрения умения формулировать выводы, вносить рекомендации и принимать адекватные управленческие решения;
- выполнение контрольной работы и обсуждение результатов;
- участие в дискуссии в качестве участника и модератора групповой дискуссии по темам дисциплины;
- написание и презентация доклада;
- написание эссе.

Для контроля усвоения данной дисциплины учебным планом предусмотрен зачет.

Общее количество баллов по дисциплине - 100 баллов. Распределение баллов на текущий и промежуточный контроль освоения дисциплины, а также итоговой оценки представлено ниже.

МОУ ВО «Российско-Таджикский (Славянский) университет»
Кафедра Менеджмента и маркетинга

КОМПЛЕКТ ЗАДАНИЙ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

по дисциплине (модулю) Основы менеджмента

Тематика контрольных работ для студентов заочного отделения по дисциплине «Основы менеджмента»:

1. Основные тенденции развития менеджмента в 21 веке
2. Характеристика и значение школы науки управления(количественная школа)
3. Комплексный анализ основных функций в системе менеджмента
4. Особенности управления организацией в современных условиях
5. Содержание функций менеджмента
6. Функция планирования и стратегического планирования
7. Особенности формирования структур организации
8. Использование теории мотивации в практике менеджмента
9. Содержание мотивации и мотивационный процесс
10. Школы науки управления
11. Заслуга Ф.Тейлора в развитии менеджмента как науки
12. Анализ внутренней и внешней среды организации
13. Особенности управления организации в современных условиях
14. Построение организационной структуры
15. Особенности построения, преимущества и недостатки функциональной структуры управления
16. Характеристика линейно – функциональной структуры управления
17. Особенности формирования матричной структуры управления, опишите их преимущества и недостатки
18. Основные требования и принципы проектирования оргструктур
19. Сущность и взаимосвязь функций управления
20. Роль планирования в управлении
21. Суть мотивации как функции управления
22. Различие между содержательными и процессуальными теориями мотивации

23. Роль контроля в процессе управления
24. Понятие и классификация управленческих решений
25. Различия между запрограммированными и незапрограммированными решениями
26. Характеристика процесса принятия управленческих решений
27. Сущность и виды коммуникаций в менеджменте
28. Факторы влияющие на коммуникацию в менеджменте
29. Основные типы информационных систем в менеджменте
30. Требования предъявляемые к руководителю
31. Основные виды темперамента и характеров личности, раскройте их содержание
32. Основные сходства и различия в стиле и методах руководства
33. Особенности демократического и либерального стилей руководства
34. Характеристика принципов рациональной организации труда менеджера
35. Роль оргтехники в рациональной организации труда менеджера
36. Понятие и виды конфликта

МОУ ВО РОССИЙСКО-ТАДЖИКСКИЙ (СЛАВЯНСКИЙ) УНИВЕРСИТЕТ

Факультет _____ Управления и информационных технологий _____

Кафедра _____ Менеджмента и маркетинга _____

по _____ Основам менеджмента _____

Тестовые задания

Тесты

по дисциплине: «Основы менеджмента»

1@.

Термин «менеджмент» принято переводить на русский язык как:

- \$A) направление;
- \$B) владение;
- \$C) управление;
- \$D) деятельность;
- \$E) конкуренция;

2@.

Кто из нижеперечисленных учёных является представителем теории научного менеджмента?:

- \$A) Маслоу;
- \$B) Мэйо;
- \$C) Тейлор;
- \$D) МакГрегор;
- \$E) Файоль;

3@.

Кто из нижеперечисленных учёных является представителем школы человеческих отношений?:

- \$A) Мэйо;
- \$B) Вебер;
- \$C) Питерс;
- \$D) Тейлор;
- \$E) Форд;

4@.

Учёный, разделивший весь процесс управления на 5 основных функций: Планирование, организация, контроль, мотивация, принятие управленческих решений:

- \$A) Т. Парсонс;
- \$B) Ф. Тейлор;
- \$C) А. Файоль;
- \$D) М. Вебер;
- \$E) В. Врум;

5@.

Какая из ниже перечисленных функций менеджмента является связующей?:

- \$A) контроль;
- \$B) планирование;
- \$C) мотивация;
- \$D) принятие управленческих решений;
- \$E) организация;

6@.

Группа решений, выделенная по временному признаку - это:

- \$A) стратегические и тактические;
- \$B) индивидуальные и коллегиальные;

- \$C) долгосрочные и краткосрочные;
- \$D) глобальные и локальные;
- \$E) плановые и оперативные;

7@.

Группа решений, выделенная по способу их фиксации - это:

- \$A) формализованные и неформализованные;
- \$B) корректируемые и некорректируемые;
- \$C) документированные и не документированные;
- \$D) стратегические и тактические;
- \$E) долгосрочные и краткосрочные;

8@.

Группа решений, выделенная по форме принятия их – это:

- \$A) долгосрочные и краткосрочные;
- \$B) стратегические и тактические;
- \$C) индивидуальные и коллегиальные;
- \$D) глобальные и локальные;
- \$E) плановые и оперативные;

9@.

По технологии принятия решения подразделяют на:

- \$A) Рекомендательные, ориентирующие, директивные;
- \$B) Запрограммированные, незапрограммированные;
- \$C) Безальтернативные, бинарные, многовариантные, инновационные;
- \$D) Интуитивные, адаптивные;
- \$E) стратегические и тактические;

10@.

Управленческое решение это:

- \$A) Процесс целенаправленного преобразования исходной информации о состоянии и условиях функционирования объекта управления на наиболее рациональный путь достижения желаемого состояния в будущем;
- \$B) Результат анализа, прогнозирования, оптимизации, экономического обоснования и выбора альтернативы из множества вариантов достижения конкретной цели системы хозяйствования;
- \$C) Один из необходимых моментов волевого действия, состоящий в выборе цели действия и способов ее реализации;
- \$D) Произвольный акт выбора варианта человеческого поведения;
- \$E) Все варианты верны;

11@.

На какие виды подразделяются управленческие решения по Мэскону?:

- \$A) Интуитивные, рациональные, организационные;
- \$B) Организационные, стратегические;
- \$C) Долгосрочные, среднесрочные, краткосрочные;
- \$D) Плановые, оперативные;
- \$E) Нет правильного варианта;

12@.

Сколько этапов составляет процесс принятия управленческих решений?:

- \$A) 3;
- \$B) 5;
- \$C) 2;
- \$D) 6;
- \$E) 8;

13@.

К основным формам реализации управленческих решений относятся:

- \$A) Акт, декларация, кодекс;

- \$B) Норматив, план;
 - \$C) Контракт, указ, положение;
 - \$D) Деловая беседа, совещание, совет;
 - \$E) Нет правильного варианта;
- 14@.

К основным формам разработки управленческих решений относятся:

- \$A) Информационное и рекомендательное письмо;
- \$B) Деловая беседа, совет, совещание;
- \$C) Деловое слово и деловая беседа;
- \$D) Акт, декларация, кодекс;
- \$E) Нет правильного варианта;

15@.

Конфликт в переводе с латинского означает:

- \$A) соглашение;
- \$B) столкновение;
- \$C) существование;
- \$D) конкуренция;
- \$E) Уклонение;

16@.

Ситуация скрытого или открытого противостояния двух или более сторон-участниц называется:

- \$A) конфликтными отношениями;
- \$B) конфликтной ситуацией;
- \$C) инцидентом;
- \$D) интрига;
- \$E) все варианты верны;

17@.

Конфликт равен:

- \$A) конфликтная ситуация + инцидент;
- \$B) конфликтные отношения + конфликтная ситуация;
- \$C) конфликтные отношения + инцидент;
- \$D) конфликтная ситуация+ интрига;
- \$E) конфликтные отношения+ интрига;

18@.

По степени вовлеченности людей в конфликты выделяют конфликты (исключите лишнее):

- \$A) межличностные;
- \$B) межгрупповые;
- \$C) классовые;
- \$D) внутриличностные;
- \$E) нет правильного ответа;

19@.

Причина конфликта – это:

- \$A) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия;
- \$B) стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт;
- \$C) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его;
- \$D) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- \$E) то, из-за чего возникает конфликт;

20@.

Внутриличностный конфликт – это:

- \$A) глубокие эмоциональные переживания личностью своих неудач;

- \$B) состояние тревоги, вызываемое предстоящей сложной ситуацией;
- \$C) столкновение противоположно направленных мотивов личности;
- \$D) столкновение противоположно направленных поведенческих характеристик личности;
- \$E) внутренние колебания личности, стоящей перед выбором средств для достижения конкретной цели;

21@.

Конфликт в организации – это:

- \$A) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации;
- \$B) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации и за ее пределами;
- \$C) конфликты между руководством организации и ее сотрудниками;
- \$D) конфликты между различными структурными элементами организации;
- \$E) конфликты по поводу организационной структуры коллектива;

22@.

Компромисс — это стиль разрешения конфликтов, который заключается в том, что....

- \$A) стороны идут на взаимные уступки друг другу;
- \$B) при принятии решения партнеры могут оказывать друг на друга давление, принуждение;
- \$C) одна из сторон стремится любым путем выйти из конфликтной ситуации;
- \$D) все ответы верны;
- \$E) нет правильного ответа;

23@.

Если человек старается не вступать в обсуждение вопросов, чреватых разногласиями, то этот стиль поведения называется:

- \$A) уклонение;
- \$B) принуждение;
- \$C) компромисс;
- \$D) приспособление;
- \$E) конкуренция;

24@.

Наиболее эффективный стиль разрешения конфликта в организации — это:

- \$A) компромисс;
- \$B) принуждение;
- \$C) решение проблемы;
- \$D) уклонение;
- \$E) конкуренция;

25@.

На какой фазе конфликта возможности разрешения конфликта самые высокие:

- \$A) начальной фазе;
- \$B) фазе подъема;
- \$C) пике конфликта;
- \$D) фазе спада;
- \$E) все варианты верны;

26@.

Конфликтная ситуация — это:

- \$A) случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;
- \$B) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;
- \$C) процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;
- \$D) причина конфликта;

\$E) этап развития конфликта;

27@.

Планирование это:

\$A) Планирование — это способ достижения цели, на основе сбалансированного и последовательного выполнения операций;

\$B) Планирование предполагает решение, какими должны быть цели организации и что должны делать ее сотрудники для их достижения;

\$C) Планирование — разработка системы количественных и качественных показателей деятельности предприятия, которые характеризуют темпы, пропорции развития данного предприятия, как в текущем периоде, так и на перспективу;

\$D) Планирование представляет собой разработку и установление предприятием системы количественных и качественных показателей его развития в которых определяются оптимальные темпы развития на текущий период и перспективу;

\$E) все ответы верны;

28@.

План это:

\$A) решение ;

\$B) программа социально-экономического развития организации и всех ее подразделений на определенный период;

\$C) это свод законов;

\$D) нет правильных ответов;

\$E) все ответы верны;

29@

По срокам различают следующие виды планирования:

\$A) перспективное, текущее и стратегические;

\$B) директивное и перспективное;

\$C) индикативное;

\$D) текущие и стратегически;

\$E) перспективные;

30@.

Перспективное планирование традиционно подразделяется на:

\$A) директивное и индикативное планирование;

\$B) директивное и перспективное;

\$C) краткосрочное ;

\$D) долгосрочное и среднесрочное планирование;

\$E) стратегическое и текущее;

31@.

Перспективное планирование основывается на:

\$A) слухах;

\$B) доверии;

\$C) прогнозировании;

\$D) не на чем;

\$E) нет правильного ответа;

32@.

Прогноз это:

\$A) предсказание;

\$B) удача;

\$C) точное определение будущего;

\$D) основанное и подтвержденное анализом практических данных суждение о возможных состояниях какого-либо объекта или процесса в будущем, о различных вариантах путей и сроков их осуществления;

\$E) нет правильного ответа;

33@.

С точки зрения обязательности принятия и выполнения плановых заданий оно подразделяется на:

- \$A) директивное и индикативное планирование;
- \$B) директивное и перспективное;
- \$C) текущие и стратегически;
- \$D) перспективное, текущее и стратегические;
- \$E) перспективные;

34@.

Методы планирования (по Скляренко):

- \$A) балансовый, расчетно-аналитический, экономико-математические, графоаналитический и программно-целевые;
- \$B) Математический и психологический;
- \$C) Программный метод;
- \$D) все ответы верны;
- \$E) нет правильного ответа;

35@.

Для исчисления показателей планирования применяются показатели:

- \$A) натуральные, трудовые, стоимостные;
- \$B) только натуральные;
- \$C) только стоимостные
- \$D) только трудовые и стоимостные
- \$E) нет правильного ответа.

36@.

Стратегическое планирование:

- \$A) ставит перспективные цели и вырабатывает средства их достижения, определяет основные направления развития предприятия (организации) и, что особенно важно, формирует миссию предприятия, направленную на реализацию его общей цели;
- \$B) охватывает краткосрочный и среднесрочный периоды и направлено на реализацию выполнения этих планов, которые конкретизируются в комплексных планах социально-экономического развития предприятия;
- \$C) является разновидностью технико-экономического планирования;
- \$D) является базисом, фундаментом перспективного планирования и в отличие от него основано на предвидении, построенном на экономико-математическом, вероятностном и в то же время научно обоснованном анализе перспектив развития предприятия в обозримом будущем;
- \$E) нет правильного ответа;

37@.

Индикативное планирование — это:

- \$A) форма государственного регулирования производства через регулирование цен и тарифов, ставок налогов, банковских процентных ставок за кредит, минимального уровня заработной платы и других показателей;
- \$B) является базисом, фундаментом перспективного планирования и в отличие от него основано на предвидении, построенном на экономико-математическом, вероятностном и в то же время научно обоснованном анализе перспектив развития предприятия в обозримом будущем;
- \$C) является разновидностью технико-экономического планирования;
- \$D) ставит перспективные цели и вырабатывает средства их достижения, определяет основные направления развития предприятия (организации) и, что особенно важно, формирует миссию предприятия, направленную на реализацию его общей цели;
- \$E) охватывает краткосрочный и среднесрочный периоды и направлено на реализацию выполнения этих планов, которые конкретизируются в комплексных планах социально-экономического развития предприятия;

38@.

Директивное планирование характеризуется:

- \$A) является разновидностью технико-экономического планирования;
- \$B) обязательным принятием и выполнением плановых заданий, установленных вышестоящей организацией для подчиненных ей предприятий;
- \$C) является базисом, фундаментом перспективного планирования и в отличие от него основано на предвидении, построенном на экономико-математическом, вероятностном и в то же время научно обоснованном анализе перспектив развития предприятия в обозримом будущем;
- \$D) ставит перспективные цели и вырабатывает средства их достижения, определяет основные направления развития предприятия (организации) и, что особенно важно, формирует миссию предприятия, направленную на реализацию его общей цели;
- \$E) охватывает краткосрочный и среднесрочный периоды и направлено на реализацию выполнения этих планов, которые конкретизируются в комплексных планах социально-экономического развития предприятия;

39@.

Под какими факторами формировалась японская модель менеджмента:

- \$A) творческое освоение зарубежного опыта в области управления;
- \$B) последовательное сохранение национальных традиций Японии;
- \$C) Индивидуальных качеств работников;
- \$D) стремлении получить быстрый успех;
- \$E) творческое освоение зарубежного опыта в области управления, последовательное сохранение национальных традиций Японии;

40@.

Какие черты характера были учтены при формировании японской системы менеджмента:

- \$A) трудолюбие, сдержанность;
- \$B) бережливость, восприимчивость ко всему новому;
- \$C) трудолюбие, сдержанность, бережливость, восприимчивость ко всему новому, дипломатичность;
- \$D) дипломатичность;
- \$E) нет верного ответа;

41@.

Какой подход управления используется в японской модели менеджмента:

- \$A) индивидуальное принятие решений;
- \$B) групповое принятие решений;
- \$C) индивидуальное и групповое принятие решений;
- \$D) все ответы верны;
- \$E) нет правильного ответа;

42@.

Патернализм развит в системе управления:

- \$A) Японии;
- \$B) Америки;
- \$C) Англии;
- \$D) Германии;
- \$E) Бразилии;

43@.

Американской системе управления присуще способности:

- \$A) бороться до конца, утверждать своё превосходство и жизненность, подчеркивают свою богоизбранность;
- \$B) бороться до конца;
- \$C) утверждать своё превосходство и жизненность;
- \$D) подчеркивают свою богоизбранность;
- \$E) нет верного ответа;

44@.

Как принимаются решения в японской системе управления:

- \$A) быстро, а исполняется медленно;
- \$B) долго, а реализуются быстро;
- \$C) не принимают решений;
- \$D) опираются на интуицию;
- \$E) все ответы верны;

45@.

Как принимаются решения в американской системе управления:

- \$A) быстро, а исполняется медленно;
- \$B) долго, а реализуются быстро;
- \$C) не принимают решений;
- \$D) опираются на интуицию;
- \$E) все ответы верны;

46@.

Какой подход управления используется в американской модели менеджмента?:

- \$A) индивидуальное принятие решений;
- \$B) групповое принятие решений;
- \$C) индивидуальное и групповое принятие решений;
- \$D) все ответы верны;
- \$E) нет правильного ответа;

47@.

Доминирующие качества делового человека в американской модели менеджмента:

- \$A) умение работать в команде;
- \$B) отказ от индивидуализма, переход к коллективным формам, стремление к подуманному риску;
- \$C) стремление к риску;
- \$D) выпячивание собственного «Я»;
- \$E) не желание рисковать;

48@.

Критерии к продвижению по службе японской модели:

- \$A) высокая квалификация, способность к обучению;
- \$B) перемещении по должностям проходит быстро;
- \$C) жизненный опыт, хорошее знание производства, медленное должностное продвижение;
- \$D) жизненный опыт;
- \$E) способность к обучению;

49@.

Характер проведения инноваций в японской модели:

- \$A) Эволюционным путем;
- \$B) революционным путем;
- \$C) Эволюционным путем и революционным путем;
- \$D) не вводятся;
- \$E) нет верного ответа;

50@.

Характер проведения инноваций в американской модели:

- \$A) Эволюционным путем;
- \$B) революционным путем;
- \$C) Эволюционным путем и революционным путем;
- \$D) не вводятся;
- \$E) нет верного ответа;

51@.

Форма деловых отношений японской модели:

- \$A) договора;

- \$B) контракты;
- \$C) личные контакты на основе взаимного доверия;
- \$D) личные контакты на основе взаимного доверия, контракты и договора;
- \$E) соглашения;

52@.

Форма деловых отношений в американской модели:

- \$A) договора;
- \$B) контракты;
- \$C) личные контакты на основе взаимного доверия;
- \$D) личные контакты на основе взаимного доверия, контракты и договора;
- \$E) соглашения;

53@.

Доминирующие качества делового человека в японской модели менеджмента:

- \$A) умение работать в команде, ориентация на коллектив, отказ от выпячивания собственного «Я», не желание рисковать;
- \$B) отказ от индивидуализма, переход к коллективным формам, стремление к подуманному риску;
- \$C) стремление к риску;
- \$D) выпячивание собственного «Я»;
- \$E) не желание рисковать;

54@.

Профессиональная компетенция в японской модели:

- \$A) тенденция перехода от узкой специализации к нескольким смежным;
- \$B) специалисты широкого профиля, специальные требования и формы повышения квалификации, обязательная переподготовка, ротация места работы , письменные отчеты работы;
- \$C) специалисты широкого профиля, специальные требования и формы повышения квалификации;
- \$D) обязательная переподготовка, ротация места работы , письменные отчеты работы;
- \$E) традиционные формы обучения и повышения квалификации;

55@.

Профессиональная компетенция в американской модели:

- \$A) тенденция перехода от узкой специализации к нескольким смежным, традиционные формы обучения и повышения квалификации;
- \$B) специалисты широкого профиля, специальные требования и формы повышения квалификации, обязательная переподготовка, ротация места работы , письменные отчеты работы;
- \$C) специалисты широкого профиля, специальные требования и формы повышения квалификации;
- \$D) обязательная переподготовка, ротация места работы , письменные отчеты работы;
- \$E) традиционные формы обучения и повышения квалификации;

56@.

Процесс принятия решений в японской модели:

- \$A) снизу вверх;
- \$B) сверху вниз;
- \$C) справа на лево;
- \$D) слева на право;
- \$E) по горизонтали;

57@.

В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

- \$A) до начала профессиональной деятельности;
- \$B) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
- \$C) во время адаптации в коллективе;

- \$D) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
 - \$E) после признания важности труда;
- 58@.

В чем заключается основная идея классической теории мотивации?

- \$A) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
- \$B) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
- \$C) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
- \$D) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
- \$E) человека мотивируют потребности высших уровней;

59@.

В чем заключается цель стимулирования персонала?

- \$A) побудить человека избегать конфликтов;
- \$B) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
- \$C) побудить человека не превышать своих полномочий;
- \$D) внушить человеку чувство собственного достоинства;
- \$E) обеспечить человеку достойный уровень жизни;

60@.

Теории мотивации Врума, Портера и Лоулера являются:

- \$A) содержательными;
- \$B) процессуальными;
- \$C) системными;
- \$D) организационными;
- \$E) описательными;

61@.

Для увеличения эффективности труда необходимо:

- \$A) четко формулировать цель работы;
- \$B) давать общее представление о необходимых результатах;
- \$C) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
- \$D) своевременно стимулировать работников;
- \$E) все вместе;

62@.

К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?

- \$A) содержательной;
- \$B) процессуальной;
- \$C) классической;
- \$D) количественной;
- \$E) административной;

63@.

К процессуальным теориям мотивации относится:

- \$A) теория двух факторов Герцберга;
- \$B) теория ожиданий;
- \$C) теория ERG Альдерфера;
- \$D) теория А.Маслоу;
- \$E) теория А.Файоля;

64@.

Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?

- \$A) теория ожиданий;
- \$B) теория справедливости;
- \$C) теория X, Y;
- \$D) пирамида Врума;
- \$E) содержательная теория;

65@.

Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?

- \$A) в самовыражении, самоопределении;
- \$B) в общественном признании;
- \$C) в безопасности;
- \$D) физиологические;
- \$E) социальные;

66@.

Какая из предложенных современных концепций мотивации была разработана профессором Калифорнийского университета В.Оучи?

- \$A) теория x;
- \$B) теория y;
- \$C) теория z;
- \$D) пирамида потребностей;
- \$E) теория ожидания;

67@.

Какая из теорий мотивации включает в себя следующие переменные: усилие, восприятие, результаты, вознаграждение, степень удовлетворения?

- \$A) теория ожидания;
- \$B) модель Портера-Лоулера;
- \$C) теория справедливости Адамса;
- \$D) теория ERG Альдерфера;
- \$E) теория А.Маслоу;

68@.

Какие из приведенных потребностей свойственны всем людям?

- \$A) в самовыражении, самоопределении;
- \$B) в общественном признании;
- \$C) в безопасности;
- \$D) физиологические;
- \$E) социальные;

69@.

Какие основные формы стимулов выделяют?

- \$A) принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение;
- \$B) моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование;
- \$C) стимул, мотив, потребность, нужда;
- \$D) похвала, просьба, убеждение;
- \$E) зарплата, премия, подарки;

70@.

Кто из ученых анализировал и сопоставлял две мотивационные теории «X» и «Y»?

- \$A) Абрахам Маслоу;
- \$B) Фредерик Херцберг;
- \$C) Ф.Тейлор;
- \$D) Д.Макгрегор;
- \$E) В.Врум;

71@.

Кто из ученых при классификации мотивов выделил в отдельную группу гигиенические мотивы?

- \$A) К.Мадсен;
- \$B) А.Маслоу;
- \$C) Ф.Герцберг;
- \$D) К.Альфред;
- \$E) В.Врум;

72@.

Маслоу расположил потребности в следующей последовательности:

- \$A) физиологические, потребности в безопасности, социальные, уважения, самосовершенствования;
- \$B) потребности в безопасности, физиологические, социальные, самосовершенствования, уважения;
- \$C) социальные, физиологические, потребности в безопасности, уважения, самосовершенствования;
- \$D) самосовершенствования, социальные, потребности в безопасности, физиологические, уважения;
- \$E) социальные, потребности в безопасности, физиологические уважения, самосовершенствования;

73@.

На какие две группы подразделяются современные теории мотивации?

- \$A) классические, прогрессивные;
- \$B) социальные, экономические;
- \$C) содержательные, процессуальные;
- \$D) теоретические, эмпирические;
- \$E) научные, практические;

74@.

Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа:

- \$A) предъявляющая завышенные требования к возможностям работника;
- \$B) требующая от сотрудника значительных усилий;
- \$C) не требующая от сотрудника значительных усилий;
- \$D) не оплачиваемая в полном объеме;
- \$E) оплачиваемая ниже, чем предыдущая работа;

75@.

Организация – это ...:

- \$A) – группа лиц взаимодействующих друг с другом с помощью правовых, материальных, финансовых и трудовых условий для достижения цели и развития организации;
- \$B) – деятельность направленная на удовлетворение человеческих потребностей;
- \$C) – специальная система действий по сбыту и рекламе товаров;
- \$D) – совокупность предоставленных прав самостоятельно принимать решения, отдавать распоряжения и осуществлять иные действия;
- \$E) все варианты верны;

76@.

К основным признакам организации относятся:

- \$A) организационная структура, разделение труда и специализация;
- \$B) обособленность, организационная культура, внутренний центр, цель, саморегулирование;
- \$C) технология основной деятельности;
- \$D) дифференциация и интеграция производственных процессов;
- \$E) все варианты верны;

77@.

К основным законам организации относятся:

- \$A) закон самосохранения, закон синергии, закон единственности;
- \$B) закон единственности, закон дополнения;
- \$C) закон самосохранения, закон дополнения, закон синергии, закон пропорциональности, закон информированности;
- \$D) закон синергии, закон единственности, закон пропорциональности;
- \$E) все варианты верны;

78@.

Из каких элементов состоит внутренняя среда организации?

- \$A) организационная структура;
- \$B) разделение труда и специализация;
- \$C) технология основной деятельности;
- \$D) дифференциация и интеграция производственных процессов;
- \$E) все варианты верны;

79@.

Какие переменные составляют внутреннюю среду организации?

- \$A) цель и задачи;
- \$B) технология;
- \$C) кадры;
- \$D) структура управления;
- \$E) все варианты верны;

80@.

Под упорядоченной совокупностью субъектов управления, ее подразделений и должностей, а также связи между ними понимают...

- \$A) управленческую структуру;
- \$B) организационную структуру;
- \$C) технология основной деятельности;
- \$D) дифференциация и интеграция производственных процессов;
- \$E) все варианты верны;

81@.

Какие факторы влияют на выбор структуры управления?

- \$A) масштабы и структура организации, технология основной деятельности, затраты на процесс управления;
- \$B) неформальные связи, характер деятельности организации;
- \$C) уровень специализации ее особенности в организации, наличие людей имеющих необходимую квалификацию;
- \$D) верны варианты а, в и с;
- \$E) все варианты верны;

82@.

В этой организационной структуре функциональные подразделения лишены властных полномочий.

- \$A) в линейно-функциональной;
- \$B) в матричной;
- \$C) в линейной;
- \$D) в линейно-штабной;
- \$E) все варианты верны;

83@.

На какие виды подразделяются полномочия?

- \$A) линейные, штабные, функциональные и рекомендательные;
- \$B) линейные, линейно-штабные;
- \$C) верны варианты а, в и с;
- \$D) линейные, штабные, функциональные, линейно-функциональные;
- \$E) все варианты верны;

84@.

Перенос ответственности от одного лица к другому за выполнение делегируемых задач — это ...:

- \$A) управление;
- \$B) полномочия;
- \$C) делегирование;
- \$D) координация;
- \$E) все варианты верны;

85@.

Укажите основные принципы делегирования:

- \$A) принцип соответствия;
- \$B) принцип координации;
- \$C) принцип достаточности;
- \$D) принцип мотивированности;
- \$E) все варианты верны;

86@.

Совокупность предоставленных прав самостоятельно принимать решения, отдавать распоряжения и осуществлять иные действия в интересах организации – это ...:

- \$A) управление;
- \$B) полномочия;
- \$C) делегирование;
- \$D) координация;
- \$E) все варианты верны;

87@.

Какие основные цели преследует делегирование полномочий в менеджменте?

- \$A) разгрузить выше стоящих руководителей и освободить их от текущей работы;
- \$B) повысить дееспособность ниже стоящих руководителей;
- \$C) активизировать человеческий фактор в том, чтобы заинтересовать работников в принятии управленческих решений;
- \$D) освобождении времени делегирующего для решения задач, в которых его сложнее или невозможно заменить;
- \$E) все варианты верны;

88@.

Штабные полномочия – это ...:

- \$A) – это совокупность предоставленных прав самостоятельно принимать решения, отдавать распоряжения и осуществлять иные действия в интересах организации;
- \$B) – это перенос ответственности от одного лица к другому за выполнение делегируемых задач;
- \$C) – это право непосредственного единоначального командования;
- \$D) – это право советовать или помогать руководителям наделенными линейными полномочиями;
- \$E) все варианты верны;

89@.

Право непосредственного единого начального командования или право принятия решения по всем вопросам, возникающим в подчиненном руководителю коллективе это ...:

- \$A) рекомендательные полномочия;
- \$B) штабные полномочия;
- \$C) функциональные полномочия;
- \$D) линейные полномочия;
- \$E) все варианты верны;

90@.

Право руководителя, наделенного определенными полномочиями самостоятельно принимать решения в определенных функциях это ...:

- \$A) рекомендательные полномочия;
- \$B) штабные полномочия;
- \$C) функциональные полномочия;
- \$D) линейные полномочия;
- \$E) все варианты верны;

91@.

Рекомендательные полномочия – это ...:

- \$A) – это право руководителя, наделенного определенными полномочиями самостоятельно принимать решения в определенных функциях
- \$B) – это право непосредственного единичного начального командования или право принятия решения по всем вопросам, возникающим в подчиненном руководителю коллективе
- \$C) – это полномочия узко-специализированных работников аппарата управления, которые дают свои рекомендации по всем вопросам линейным руководителям
- \$D) – это право непосредственного единичного начального командования;
- \$E) все варианты верны;

92@.

Укажите основные преимущества делегирования полномочий для руководителей организации.

- \$A) рациональное распределение нагрузки среди подчиненных, освобождение от мелких текущих задач и концентрация на выборе и стратегии;
- \$B) выявление способных исполнителей или приемников;
- \$C) верны варианты а и в
- \$D) повысить дееспособность ниже стоящих руководителей;
- \$E) все варианты верны;

93@.

Укажите основные преимущества делегирования полномочий для подчиненных.

- \$A) рациональное распределение нагрузки среди подчиненных, освобождение от мелких текущих задач и концентрация на выборе и стратегии;
- \$B) повысить дееспособность ниже стоящих руководителей
- \$C) верны варианты а и в;
- \$D) возможность развития личности, возможность повысить престиж, максимальное раскрытие способностей, получение большого удовлетворения;
- \$E) все варианты верны;

94@.

Какой закон организации гласит, что любая организация стремится само сохранить себя путем недопущения конфликтов, форс-мажорных обстоятельств, стрессов потрясений и изменения границ?

- \$A) закон дополнения;
- \$B) закон самосохранения;
- \$C) закон синергии;
- \$D) закон пропорциональности;
- \$E) все варианты верны;

95@.

К основным типам структур управления относятся...

- \$A) линейные, штабные, функциональные, линейно-функциональные;
- \$B) линейные, штабные, функциональные и рекомендательные;
- \$C) линейная, линейно-функциональная, многолинейная (функциональная), матричная, проектная и дивизиональная структуры управления;
- \$D) рекомендательные,
- \$E) все варианты верны;

96@.

Основные составляющие организационной культуры – это ...:

- \$A) субъекты, объекты и ценности управления;
- \$B) субъекты, объекты и связи управления;
- \$C) принципы, методы, функции и поведения;
- \$D) принципы, методы и законы поведения;
- \$E) философия, ценности и нормы поведения;

97@.

Укажите, к чему следует отнести организационную культуру.

- \$A) к факторам порядка, дисциплины и контроля

- \$B) к фактором, ориентированным на результат;
 - \$C) к фактором, удовлетворяющим потребности;
 - \$D) к фактором внутренней среды;
 - \$E) к фактором, требующей быстрой реакции на изменения;
- 98@.

Определите роль координации в процессе управления.

- \$A) распределять полномочия между органами все варианты верны;
- \$B) формировать структуру организации все варианты верны;
- \$C) подчиняет субъект объекту управления все варианты верны;
- \$D) формировать систему предприятия формировать;
- \$E) обеспечивать взаимодействие и согласованность звеньев;

99@.

Полномочия, которые предлагают наличие прямой должностной связи между руководителем и подчиненными, в рамках котором первые могут предписывать вторым что, когда, где те должны делать, чтобы обеспечить достижение поставленной цели – это:

- \$A) функциональные;
- \$B) координационные;
- \$C) распределительные;
- \$D) линейные;
- \$E) рекомендательные;

100@.

Основными формами оплаты труда являются:

- \$A) повременная и сдельная;
- \$B) заработная плата и прибыль;
- \$C) тарификация и индексация;
- \$D) фиксированная и плавающая;
- \$E) окладная и тарифная;

Итоговые оценки студентов

Буквенное обозначение итоговых оценок студентов и их цифровые эквиваленты:

Буквенная оценка	Цифра	Общий балл	Традиционная оценка
A	4	$95 \leq A \leq 100$	отлично
A-	3,67	$90 \leq A < 95$	
B+	3,33	$85 \leq B < 90$	хорошо
B	3	$80 \leq B < 85$	
B-	2,67	$75 \leq B < 80$	
C+	2,33	$70 \leq C < 75$	удовлетворительно
C	2	$65 \leq C < 70$	
C-	1,67	$60 \leq C < 65$	
D+	1,33	$55 \leq D < 60$	
D	1	$50 \leq D < 55$	
Fx	0	$45 \leq Fx < 50$	неудовлетворительно
F	0	$0 < F < 45$	

Критерии выведения итоговой оценки промежуточной аттестации:

«Отлично» - средняя оценка $\geq 3,67$.

«Хорошо» - средняя оценка $\geq 2,67$ и $\leq 3,33$.

«Удовлетворительно» - средняя оценка $\geq 1,0$ и $\leq 2,33$.

«Неудовлетворительно» - средняя оценка $< 1,0$.

