

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»
Декан факультета
экономики и управления
Фозилханов Д.О.
«01» _____ Сентября 2026 г.



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине (модулю)

Основы менеджмента

38.03.05 «Бизнес-информатика»

Душанбе 2026 г.

В результате освоения дисциплины «Основы менеджмента» формируются следующие (общекультурные, общепрофессиональные, профессиональные) компетенции обучающегося:

код	Результат освоения ООП	Перечень планируемых результатов обучения	Вид оценочного средства
ОК-4	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	<p>Знать</p> <p>- Систему современного русского и иностранного языков; нормы словоупотребления; нормы русской грамматики и грамматики иностранного языка; орфографические нормы современного русского языка и изучаемого иностранного языка; нормы пунктуации и их возможную вариантность; литературный язык как особую высшую, обработанную форму общенародного (национального) языка: специфику различных функционально-смысловых типов речи (описание, повествование, рассуждение), разнообразные языковые средства для обеспечения логической связности письменного и устного текста.</p>	<p>Ответы на теоретические вопросы по разделу, групповое собеседование по темам СРС</p>
		<p>Уметь</p> <p>- Создавать устные и письменные, монологические и диалогические речевые произведения научных и деловых жанров с учетом целей, задач, условий общения, включая научное и деловое общение в среде Интернет; свободно общаться и читать оригинальную монографическую и периодическую литературу на иностранном языке по профессиональной тематике и статьи из газет и журналов, издаваемых на иностранных языках и в сети Интернет.</p>	<p>Решение разноуровневых заданий и упражнений</p>

код	Результат освоения ООП	Перечень планируемых результатов обучения	Вид оценочного средства
		<p>Владеть -Различными формами, видами устной и письменной коммуникации в учебной и профессиональной деятельности; технологиями самостоятельной подготовки текстов различной жанрово-стилистической принадлежности культурой речи; иностранным языком на уровне контакта с носителями языка с целью быть понятым по широкому кругу жизненных и профессиональных вопросов.</p>	Тесты для промежуточного контроля знаний; зачет, экзамен
ОК-5	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Знать структуру общества как сложной системы; особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека; основные социально-философские концепции и соответствующую проблематику.</p>	Ответы на теоретические вопросы по разделу, групповое собеседование по темам СРС
		<p>Уметь Корректно применять знания об обществе как системе в различных формах социальной практики; выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики; самостоятельно анализировать различные социальные проблемы с использованием философской терминологии и философских подходов.</p>	Решение разноуровневых заданий
		<p>Владеть способностями к конструктивной критике и</p>	Тесты для промежуточного контроля знаний;

код	Результат освоения ООП	Перечень планируемых результатов обучения	Вид оценочного средства
		самокритике; умениями работать в команде, взаимодействовать с экспертами в предметных областях; навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства.	зачет
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	Знать природу деловых и межличностных конфликтов; принципы построения моделей межличностных коммуникаций в организации; основы организационного проектирования и порядка взаимодействия и подчинения.	Ответы на теоретические вопросы по разделу, групповое собеседование по темам СРС
		Уметь использовать эффективные способы минимизации негативного влияния конфликтов на деятельность предприятия; моделировать и оценивать систему деловых связей взаимоотношений в организации и ее подразделениях (на разных уровнях).- заполнять первичные документы по экономической деятельности организации.	Решение разноуровневых заданий и упражнений
		Владеть психологическими и правовыми знаниями, используемыми в разрешении конфликтных ситуаций.	Тесты для промежуточного контроля знаний; зачет

**ПАСПОРТ
ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю) Основы менеджмента

№ п/п	Контролируемые разделы, темы, модули ¹	Формируемые компетенции	Оценочные средства		
			Количество тестовых заданий	Другие оценочные средства	
				Вид	Количество
1	1. Становление и развитие теории менеджмента.	ОК-4, ПК-2	11	Эссе	1
2	2. Элементы организации и процесса управления. Формы и структура управления организации	ОК-5	2	Письменная работа	1
3	3. Элементы организации и процесса управления. Формы и структура управления организации	ОК-5, ПК-2	3	Письменная работа	1
4	4. Функции и принципы менеджмента.	ПК-2 , ОК-4	3	Реферат	1
5	5. Мотивация деятельности в организации	ОК-5	3	Письменная работа	1
6	6. Принятие управленческих решений в	ПК-2	7	Письменная работа	1

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

	организации				
7	7. Понятие и классификация управленческих решений	ОК-4	16	Эссе	1
8	8. Принятие управленческих решений в организации.	ПК-2, ОК-4	14	Реферат	1
9	9. Характеристика методов принятия управленческих решений Принятие управленческих решений	ОК-4	11	Эссе	1
10	10. Делегирование и полномочия в менеджменте.	ПК-2	7	Реферат	1
11	11. Руководство власть лидерство	ОК-4, ПК-2	4	Эссе	1
12	12. Информация в системе менеджмента. Коммуникации в организации.	ПК-2	2	реферат	1

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

по дисциплине (модулю) Основы менеджмента

- 1. Становление и развитие теории менеджмента.**
 1. Исходные понятия, раскрывающие сущность эволюции менеджмента, как самостоятельного вида деятельности.
 2. Основные школы управления, особенности и характерные черты классической школы управления ее представителей.
 3. Особенности административной школы управления, которая занималась изучением вопросов роли и функций менеджера.
- 2. Элементы организации и процесса управления. Формы и структура управления организации.**
 1. Понятие организации, основные элементы организации.
 2. Концепция жизненного цикла организации и ее основные фазы развития.
 3. Общая характеристика организации, факторы внешней и внутренней среды организации.
- 3. Элементы организации и процесса управления. Формы и структура управления организации.**
 1. Принцип действия процесса управления в организации, специфические особенности управленческого труда.
 2. Типы организационных структур, таким как линейная, функциональная, линейно-функциональная, матричная и др.
- 4. Функции и принципы менеджмента.**
 1. характеристика основных функций менеджмента такие как планирование, организация, контроль, мотивация, их роль в управлении.
 2. принципы и техника планирования, приводится характеристика принципов, которыми руководствуются в процессе выполнения функции организации.
- 5. Мотивация деятельности в организации.**
 1. Рассматривается концепция мотивации. Традиционные подходы к мотивации.
 2. Мотивация и стимулирование
 3. Понятие потребностей и их разновидностей.
 4. Содержательные и процессуальные теории мотивации

5. Иерархия потребностей А. Маслоу.
6. Теория приобретенных потребностей Мак Клеllandа.

6. Принятие управленческих решений в организации.

1. Понятие и содержание Управленческих решений.
2. Факторы влияющие на принятие управленческих решений.

7. Понятие и классификация управленческих решений в организации.

1. Рассматривается классификация управленческих решений.
2. Характеристика видов управленческих решений.
3. Основные стадии и этапы выработки и принятия управленческих решений.

8. Принятие управленческих решений в организации.

1. Процесс принятия управленческих решений.
2. Отличительные черты систем управления зарубежных стран.

9. Характеристика методов принятия управленческих решений Принятие управленческих решений.

1. Основные характеристики методов принятия управленческих решений в организации и их виды.

10. Делегирование и полномочия в менеджменте.

1. Понятие полномочий и ответственности.
2. Характеристика линейных, штабных, рекомендательных и параллельных полномочий.

11. Руководство власть лидерство.

1. Деловой имидж руководителя, под которым понимают правильный выбор модели поведения.
2. Основные формы власти как власть, основанная на принуждении, вознаграждении, экспертная власть, эталонная власть (власть примера), законная власть.
3. Характеристика власти и ее основных форм

12. Информация в системе менеджмента. Коммуникации в организации.

1. Основные элементы и принципы ВИС, раскрывается схема информационной системы.
2. характеристика коммуникаций в менеджменте, ее основные виды, структура процесса коммуникаций и ее основные базовые элементы макро и микро барьеры коммуникаций.

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.

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
37. Основные причины возникновения конфликтов.

МОУ ВО РОССИЙСКО-ТАДЖИКСКИЙ (СЛАВЯНСКИЙ) УНИВЕРСИТЕТ

Факультет _____ Управления и информационных технологий _____

Кафедра _____ Менеджмента и маркетинга _____

по _____ Основам менеджмента _____

для 38.03.02 Менеджмент

дневная и заочная

Утверждено на заседании кафедры

протокол № _____ от «___» _____ 20 __ г.

Заведующий кафедрой _____

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) Долгосрчные, 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 стратегические;
- \$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 теори;

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 х;

- \$B) теория у;
- \$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 «Х» 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 единого начального 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 единоначального 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 единоначального 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), матичная, 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 факторам, ориентированным на результат;
- \$C) к факторам, удовлетворяющим потребности;
- \$D) к факторам внутренней среды;
- \$E) к факторам, 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;

101@.

Процесс обеспечения достижения организацией своих целей – это:

- \$A) стратегия;
- \$B) тактика;
- \$C) контроль.
- \$D) план;

\$E) управление;

102@.

К основным видам контроля относится:

\$A) обязательный;

\$B) ведомственный;

\$C) заключительный.

\$D) указательный;

\$E) все ответы верны;

103@.

Основными средствами осуществления предварительного контроля является:

\$A) реализация определенных правил, процедур и линий поведения;

\$B) мониторинг текущего состояния производства;

\$C) существующие законы.

\$D) корректирующие меры;

\$E) нет правильного ответа;

104@.

В организациях предварительный контроль используется в ... ключевых областях:

\$A) двух;

\$B) трех;

\$C) пяти.

\$D) восьми;

\$E) шести;

105@.

Важнейшим средством предварительного контроля финансовых ресурсов является:

\$A) смета расходов;

\$B) международные транши;

\$C) финансовый план.

\$D) стратегический план;

\$E) все ответы верны;

106@.

В процедуре контроля есть ... четко различимых этапа:

\$A) два;

\$B) три;

\$C) четыре.

\$D) шесть;

\$E) восемь;

107@.

Цели, используемые в качестве стандартов для контроля:

\$A) отличаются двумя особенностями;

\$B) ничем не отличаются;

\$C) отличаются только по уровню достижения.

\$D) отличаются только стратегией действия;

\$E) нет правильного ответа;

108@.

Все системы с обратной связью:

\$A) преобразуют внешние ресурсы для внутреннего использования;

\$B) не имеют цели;

\$C) не используют внешние ресурсы.

\$D) преобразуют внутренние ресурсы для внешнего использования;

\$E) нет правильного ответа;

109@.

Цели, используемые в качестве стандартов для контроля, отличаются особенностями. Они характеризуются:

\$A) конкретным критерием;

\$B) отсутствием временных рамок;

\$C) обязательностью выполнения.

- \$D) все ответы верны;
- \$E) нет правильного ответа;

110@.

Для того, чтобы контроль мог выполнить свою истинную задачу, т.е. обеспечить достижение целей организации, он должен обладать несколькими важными свойствами. Одним из таких является:

- \$A) дороговизна;
- \$B) обязательность;
- \$C) экономичность;
- \$D) экологичность;
- \$E) организованность;

111@.

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;
- \$E) все ответы верны;

112@.

Как следует отнестись к накоплению информации о проблеме?

- \$A) Чем больше информация, тем лучше;
- \$B) Избыток информации также вреден, как и ее недостаток;
- \$C) Получение максимума информации о проблеме – обязанность руководителя;
- \$D) избыточный объем информации – залог успеха;
- \$E) нет правильного ответа;

113@.

Для чего осуществляется делегирование своих полномочий другим руководителям?

- \$A) Для оптимального решения комплексной задачи;
- \$B) Для сохранения «группового» стиля работы;
- \$C) Для проверки квалификации рабочих;
- \$D) все перечисленное;
- \$E) загрузить работников работой;

114@.

Система контроля в организации обычно состоит из:

- \$A) Предварительного, текущего и заключительного;
- \$B) Текущего и заключительного;
- \$C) Предварительного и заключительного;
- \$D) только из текущего контроля;
- \$E) только предварительного;

115@.

Предварительным контролем финансовых ресурсов организации является:

- \$A) Бюджет;
- \$B) Заключение аудиторской организации;
- \$C) Баланс;
- \$D) финансовый отчет за прошедший период времени;
- \$E) Основные средства;

116@.

Основными компонентами этапа коммуникации являются:

- \$A) субъект, взаимодействие;
- \$B) Источник, сообщение, канал, получатель;
- \$C) Объект, субъект, влияние, обратная связь;
- \$D) внешняя среда, внутренняя среда, взаимодействие;
- \$E) сообщение, канал, источник;

117@.

В чем заключается принцип единства управления?

- \$A) У любого служащего (работника) может только один руководитель;
- \$B) Полную и абсолютную ответственность за деятельность всего предприятия должен нести один человек;
- \$C) Число лиц, находящихся в эффективном управлении лимитировано;
- \$D) ответственность за работу коллектива несет группа руководителей;
- \$E) все ответы верны;

118@.

Практика управления возникла:

- \$A) В XX веке, в ходе индустриализации промышленности;
- \$B) Вместе с созданием Ф. Тейлором школы управления;
- \$C) Вместе с объединением людей в организованные группы, например, племена;
- \$D) вместе с возникновением системного подхода;
- \$E) нет правильного ответа;

119@.

Процесс побуждения себя и других к деятельности по достижению личных целей или целей организации это:

- \$A) Организация;
- \$B) Действие;
- \$C) Координация;
- \$D) Мотивация;
- \$E) Контроль;

120@.

Целью контроля является:

- \$A) Проверка выполнения плана;
- \$B) Сбор статистических сведений;
- \$C) Усиление зависимости подчиненных;
- \$D) Обеспечение руководства информацией для корректировки плана;
- \$E) Нет правильного ответа;

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 $< 1,0$.