

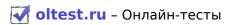
«Теория менеджмента»

Вопросы и ответы из теста по Теории менеджмента с сайта oltest.ru.

Общее количе	ество вопросов: 389
Тест по предм	иету «Теория менеджмента».
с целью созда	— это активное вмешательство исследователя в жизнедеятельность организации ания условий, при которых обнаруживается какой-либо факт.
• экспериме	нт
2. • хотение	— это активный, побуждающий к действию мотив.
	— это анализ состояния социальных объектов и процессов, выявление проблем, прования и развития.
4	— это атрибут деловой беседы, который обозначает взаимный обмен , обсуждение.
	— это атрибут деловой беседы, который обозначает стремление достичь сти точек зрения и интересов.
	— это взгляд на общество, при котором определенная группа считается а все другие группы соизмеряются и соотносятся с ней.
	— это внесение индивидом осознанных корректив в свой образ жизни, и поведение в соответствии с общественно значимыми целями.
8	— это внутренние побуждения личности к деятельности, поведению.
	— это воздействие на сознание и поведение людей, имеющее своей целью е или изменение взглядов, установок, ценностных ориентаций, позиций личности или
	— это воздействие словом и делом на личность, ее внутренние установки с рования разумных потребностей и осознанной актуализации мотивов. эние
	— это вознаграждение сотрудников за нахождение способов эффективной нове долговременной программы. вание
12	— это восприятие самого себя, которое исследователи называют «самосхемой»

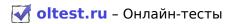


• самоидентификация



13	_ — это враждебная внутренняя установка или враждебный тип действий
индивида (или групі	пы по отношению к другому индивиду (или группе).
• агрессия	
14	_— это выражение в устной форме неудовлетворенности или критика а адрес
менеджера со сторо	оны работника.
• недовольство	
15	_— это выраженная тенденция человека к участию в интересующей его
деятельности.	
• склонность	
16	_— это высококвалифицированный специалист в определенной области
деятельности.	
• эксперт	
17	_— это высший уровень профессионального мастерства руководителя, в котором
его искусство вести	персонал к успехам в выполнении самых сложных заданий оптимально
сочетается с исполь	зованием научных методов.
• организационная	я культура управления
18	_— это готовность направить максимум усилий на производственные цели,
обусловленная спос	обностью удовлетворять посредством этих усилий какие-то индивидуальные
потребности.	
• мотивация	
•	
19	— это готовность работников вести себя в ситуациях делового общения с
клиентом на основе	имиджевых регуляторов поведения исходя из миссии фирмы.
• культура делово	
20.	_— это динамическое администрирование.
	кер Фоллетт, в которой на первый план выдвинуты социально-
	аспекты поведения людей на производстве
21.	_— это должностное лицо, осуществляющее направляющую, координирующую и
	ятельность производственного коллектива.
• руководитель	лень произведельенного полителива.
22	— это если слушатель стремится вникнуть в то, что говорящий хочет сообщить,
	ушатель) хочет понять.
• сопереживание	, = 0.00, 1.0 .01.0
23.	_— это заразительность, возникающая при совместном общении и вызывающая
схожие побуждения	
• контагиозность	
24.	— это значение и использование времени, которое является культурной
переменной.	- Fr ,
• хронемика	
-	
	_ — это изменения, которые характеризуют, в какой мере и с какой
• инновации	ожены средства в техническое переоснащение организации.
26	_— это изоляция и одиночество, характерные для современного городского
до населения.	_ — это изоляция и одиночество, характерные для современного городского
• аномия	

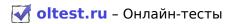




27	— это исключительная одаренность личности.
• харизма	
	— это когда в окружении лидера оказываются люди, заинтересованные в том, о слабость и некомпетентность.
• соперничество	CHAOCETS W HEROMHETERTHOCES.
	— это конкуренция, открытая борьба за свои интересы, упорное отстаивание
своей позиции. • соперничество	
	— это критерий, который характеризует влияние организационного повеления
на финансовое сос • прибыльность	тояние фирмы.
	— это критерий, который характеризует отношение таких показателей
эффективности уп • действенность	равления, как результаты, которые достигнуты, и результаты, которые намечали
прошлой полезнос	— это культурные нормы и ценности, которые люди принимают в силу их ти, привычки и которые могут быть переданы другим поколениям.
• традиция	
33 человека.	— это мера воздействия, выражающая положительную оценку деятельности
• поощрение	
	— это нарушение общепринятых правил, порядков взаимодействия между
людьми. • девиантное пов	едение
	— это научное предположение возможного состояния изучаемого объекта в
перспективе. • прогнозировани	ie – Lander de la companya de la com
продукты, которые	— это некоторое сложное целое, включающее в себя духовные и материальные произведены, социально усвоены, разделяемы членами общества и могут им людям или последующим поколениям.
• культура	
	— это нудное, многократное повторение прописных истин, выражаемых еотипичными фразами, которые не затрагивают ни ум, ни чувства человека.
38 как члену обществ • потребность	— это нужда в чем-то, без удовлетворения которой наносится ущерб человеку а и как организму.
39. необходима для пр • власть знания	— это обладание недоступной остальным информацией, особенно если она ринятия решений.
	— это область психологической науки, разрабатывающая методы выявления и еских свойств и качеств личности.

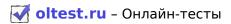


• психодиагностика



41	_ – это общественное признание, влияние на подчиненных в силу определенных
качеств и заслуг.	
• авторитет	
	_— это объект, которому направлено сообщение.
• получатель сооб	щения
	_ это описание особенностей определенной профессии и ее требований,
предъявляемых к ра	·
44	_ — это определенная социальная роль и психологическое состояние личности, с
• авторитет	оответствующие ожидания окружающих.
	_ это организационное поведение.
• совокупность тео организации	рий и концепций, объясняющих поведение индивидов и групп в
	_— это организация производственная. ъединение людей для реализации определенной программы
	_— это основная функция менеджмента, заключающаяся в определении целей и пьности организации.
• планирование	тьности организации.
48	_— это основная функция менеджмента, заключающаяся в определении целей и пьности фирмы.
49	_— это особая форма активности человека, стремящегося реализовать ность.
50. • ответственность	_— это осознание индивидом своего долга и его исполнения.
	_— это осознанная целеустремленная деятельность человека, направленная на ельных свойств, качеств и преодоление недостатков в сознании и поведении.
	_— это осознанное побуждение, заинтересованность совершать определенные нные на удовлетворение групповых и индивидуальных потребностей.
53. • делегирование	_— это передача подчиненным соответствующих полномочий и ответственности.
54 и контро • структурированн	
	_— это побуждение личности к надлежащим действиям и поступкам, когда ка расходятся с общественными требованиями.

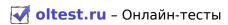




	— это показатель эффективности управления, который состоит в том, насколько
• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	й сотрудник для данной работы.
• кадровый состав	
57	— это показатель эффективности управления, который характеризует штатное
-	ство уровней управления.
• структура	
58	— это полное или частичное совпадение у членов группы важнейших
	ихологических, социальных свойств, качеств и взглядов, позволяющее им
эффективно взаимод	
• межличностная со	ЭВМЕСТИМОСТЬ
59 -	— это попытка достижения вознаграждения путем отстранения или опережения
	цихся к идентичным целям.
• конкуренция	, and a sign of the sign of th
60	— это предмет деловой беседы, который обозначает тему обсуждения,
представляющую вза	имный интерес.
• проблема	
61	— это предмет исследования.
• то, что изучается	
io, alo asyacica	b oo berie
62.	— это преимущественная направленность человека на какие-либо предметы,
деятельность.	
• интерес	
	— это преобразование символов, в которых передавалось сообщение, в формы,
понятные для получа	
• декодировка сооб	ущения
64.	— это при проявлении устойчивого отношения одного человека к другому в
	ется преимущественно информация, в которой фиксируются промахи, ошибки в
работе и поведении.	
• антипатия	
65	— это принадлежность к определенной сенсорной системе и использующаяся
	— это принадлежность к определенной сенсорной системе и использующаяся зрительных, слуховых и тактильных ощущений.
• модальность	эрительных, слуховых и тактильных ощущений.
подаминость	
66.	— это принятие индивидом или группой культурных норм, ценностей и эталонов
	ы, когда нормы и ценности, усвоенные в старой среде, не приводят к
	ребностей, не создают приемлемого поведения.
• приспособление	
	— это пространство вокруг человека, являющееся его личной территорией,
	но стремится контролировать, и если кто-то нарушает эту границу, может
	орт и стремление отгородиться.
• проксемика	
68.	— это процесс взаимного культурного проникновения, через который личности и
	эзделяемой всеми участниками процесса общей культуре.
• ассимиляция	
60	
	— это процесс включения человека в иные для него формы, условия и
отношения жизнедея	I CADROCT M.

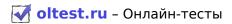


• адаптация



70	_ — это процесс влияния на своих сторонников (сотрудников) и последователей
при добровольном	сплачивании.
• лидерство	
71.	_ — это процесс воздействия на личность извне с целью активизации
	еры, а через нее на деятельность и поведение.
• стимулирование	
72.	_ – это процесс непроизвольной подверженности людей проявлению схожести
эмоций, чувств, дей	
• заражение	
73	_ — это процесс развития, объединение в единое целое разрозненных частей и
элементов.	
• интеграция	
74	_ — это процесс эмоционального воздействия на группу или личность,
	ого достигается некритическая податливость объекта воздействия.
• внушение	
75	_ — это процесс, в ходе которого представители одной или нескольких
	действуют совместно и скоординированно ради достижения единой цели.
• кооперация	
76	_ — это проявление преобладающих, недостаточно осознанных, потребностей.
• влечение	
77	_ — это психическое состояние гнетущего напряжения, тревожности, вызванное
удовлетворением м	иотивированных потребностей.
• фрустрация	
	_ — это свод психофизиологических характеристик конкретной личности, и ее
психический потен	циал.
• психограмма	
	_ — это свойство открытой организационной системы, которое поддерживает
внутренний баланс	открытой системы, необходимый для выживания, с использованием ресурсов из
окружающей средь	
• динамическое р	равновесие
80	_ — это свойство открытой организационной системы, которое характеризуется
качествами органи	зации большими, чем могли бы дать в сумме ее составляющие.
• синергизм	
81	_ — это система взглядов на объективный мир, свою роль и место в окружающей
действительности.	
• мировоззрение	
	_ — это система сознательно координируемой деятельности двух и более людей
для достижения об	щей цели.
• организация	
83	_ — это сложный вопрос, задача, требующие разрешения, исследования.
• проблема	
	_ — это сложный организм, основой жизненного потенциала которого является
организационная к	ультура.
• организация	

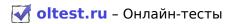




85	— это смысловой аспект социального взаимодействия.
• коммуникация	
86 • сотрудничество	— это совместная выработка решения, удовлетворяющего интересы всех сторон
	— это совокупность знаний о путях, способах и процессах формирования рведения в производственных группах.
	— это совокупность знаний, сведений, данных и сообщений, передаваемых и идами и группами в своей жизнедеятельности.
	— это совокупность культурных образцов, тесно связанных с доминирующей время отличающихся от нее.
90 ценность и полезнос • опыт	— это совокупность накопленных знаний и практических умений, имеющих ть.
	— это совокупность неповторимых свойств и качеств, определяющих иководителя (человека) и отличающих его от других людей. В
	— это совокупность принятых в группе культурных образцов, которые разцам доминирующей культуры и бросают ей вызов.
деятельности и обще	— это совокупность форм повседневного поведения в различных видах ения, следование высоконравственным нормам и правилам, соотнесение своих в с эстетическими принципами.
	— это специфическая, динамичная форма стандартизированного массового ощая преимущественно стихийно.
95 воле не стал бы дела • власть	— это способность А влиять на поведение Б так, чтобы Б делал то, что по своей ать.
	— это способность и готовность людей взять на себя ответственность за бственным поведением.
97	— это способность к достижению конкретных результатов.
98. целей. • лидерство	— это способность оказывать влияние на группу для достижения определенных
99.	— это способность осознавать самого себя.

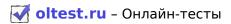


• самосознание



100	— это способность осознанно отражать и познавать объективный мир.
• сознание	
	— это способность производить общественно значимые преобразования яющиеся в общении, совместной деятельности, творчестве. ти
	— это способность самостоятельно, без требований и контроля выполнять и правила поведения, управлять своими действиями и поступками, проявлять дание.
	— это способность системы сохранять относительную устойчивость, гствие свойств и качеств взаимодействующих субъектов.
104 нравиться людям. • самопрезентация • саморепрезентаци	— это способность хорошо преподнести себя, стремление к тому, чтобы
	— это стандартизированное, часто ограниченное во времени испытание, измерения различных переменных.
106. • аффилиация	— это стремление человека быть в обществе других людей.
107 целом, так и в деталях • модель	— это структурная схема, позволяющая руководителю увидеть проблему как в x.
108	— это субъект социальных отношений и сознательной созидательной
109. взгляд на что-нибудь. • мнение	— это суждение, выражающее оценку чего-нибудь, отношение к чему-нибудь,
	— это суть теории бихевиоризма. ния человека и животных
	— это схема, которая позволяет ответить на вопросы, кем я являюсь и чего в процессе коммуникации.
	— это сходство ориентаций, взглядов относительно значимых для фирмы ть руководителя и подчиненных.
113 высоким жизненным п • «акула»	— это тип поведения, сочетающий отрицательную социальную ориентацию с потенциалом.
	— это тип поведения, сочетающий отрицательную социальную ориентацию с кизненным потенциалом.

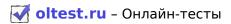




115	— это тип поведения, сочетающий положительную социальную ориентацию с
высоким жизненным	и потенциалом.
• «дельфин»	
116	— это тип поведения, сочетающий умеренную социальную ориентацию с
низким или средним	и жизненным потенциалом.
• «рыба»	
117	— это умение представлять себя на месте другого человека, мысленно
проигрывать ситуац	цию за него.
• рефлексия	
118	— это управление своим поведением и деятельностью.
• саморегуляция	
110	— это управленческая функция, заключающаяся в координации стиля
	это управлен неская функция, закяю нающаяся в координации стиля етствии со стратегическими планами и требованиями ситуации.
• руководство	and a superior in the superior
120	— это управленческая функция, помогающая обеспечить эффективное
использование чело	веческих ресурсов и предполагающая структурирование цепи распоряжений,
разделение труда, г	передачу ответственности.
• организация	
121.	— это управленческая функция, посредством которой предприниматели
	везультаты с достигнутыми и совершают необходимые корректирующие
действия.	
• контроль	
122	
	— это управленческая функция, являющаяся основной проблемой есом в изменяющейся внешней среде.
• принятие решен	
припитие решени	
123.	_ — это устойчивое представление о совершенном предмете, процессе, явлении,
достойном подража	ния образце.
• идеал	
124.	— это фаза развития личности, которая порождается обостряющимся
	ду тем, что субъект стал таким, "как все" в группе, и не удовлетворенной
	вида в максимальной персонализации.
• индивидуализац	я
125.	— это фаза становления личности, которая предполагает активное усвоение
действующих в общ	естве норм и овладение соответствующими формами и средствами деятельности.
• адаптация	
126.	— это физический продукт кодировки (письмо, речь, картина художника,
жестикуляция говор	
• сообщение	
127.	— это форма проявления преобладающих, недостаточно осознанных мотивов.
• влечение	
128	— это форма разделения управленческого труда, позволяющая повысить его
	— это форма разделения управленческого труда, позволяющая повысить его ез поручение выполнения определенных заданий подчиненным, с передачей
	олномочий и ответственности.



• делегирование



	— это целенаправленное влияние на людей, для того чтобы объединить их
• лидерство	ния цели, которую все они считают желательной.
130	— это целенаправленное и определенным образом фиксируемое восприятие
• наблюдение	
131 и преобразовывать ми • личность	— это человек, наделенный сознанием, благодаря которому способен отражать ир.
132 в значимых ситуациях • лидер	— это член группы, за которым признается право принимать решения в группе к.
133 место другого. • эмпатия	— это эмоциональная отзывчивость, сочувствие, способность поставить себя на
134 отношение к людям. • антипатия	— это эмоциональное проявление, которое характеризует отрицательное
135	— это эффект Хоторна.
• эксперимент, пока психологических фа	завший высокую эффективность труда при учете социально- акторов
	менеджмента — это понятие, объединяющее постановку цели, стратегию
фостижения и вознагр • стратегия	раждение за результаты.
	ляется автором учения о тектологии
• которая призвана организации	объединить все науки и дать представления о формах и типах любой
138. Автором теории и • А. Маслоу	иерархии потребностей является:
	вной коммуникации, относящийся к отправителю сообщения, который стремится обным для получателя, — это информация
	вной коммуникации, относящийся к получателю сообщения, который мацию в зависимости от своих потребностей, мотиваций, опыта, образования и о восприятие
141. Более высокая ог отпусков — это дополстимулы	плата труда, сокращенный рабочий день, приоритетное предоставление инительные
142. В принципиально выражается активная	ости, последовательности отстаивания своих взглядов, единстве слова и дела i:



• позиция

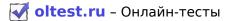
 143. Взаимное выделение собеседниками друг друга в качестве объекта восприятия и внимания — это контакт. • психологический
144. Взаимодействие, воздействие друг на друга, установление межличностных и межгрупповых отношений — это сторона общения • интерактивная
 145. Видом психологической подготовки к проведению конкретной деловой беседы является беседа. • непосредственная
146. Вклад русских ученых в разработку организационного поведения• значительный
147. Включение определенного работника в конкретную общественно-трудовую среду — это адаптациясоциально-психологическая
148. Власть, которая основывается на возможностях морального вознаграждения, — это власть • убеждения
149. Власть, основанная на страхе, может быть вызвана и физической угрозой, и психологическим давлением, — это власть• принуждения
150. Воплощает чисто авторитарный стиль управления, характеризующийся централизацией власти жестким контролем • теория «Х»
151. Восприятие партнерами по труду друг друга и установление на этой основе взаимопонимания взаимодействия — это сторона общения • перцептивная
152. Главная идея интеграции заключается в:объединении в одно целое разрозненных элементов, частей
153. Главное внимание не лидеру, а подчиненным уделяет ситуационная теорияХерси и Блэнхарда
154. Главным разработчиком эксперимента в Хоторне является:Элтон Мэйо
155. Гуманизм означает: • мировоззрение, проникнутое человечностью, заботой о благе людей, уважением к человеческому достоинству
156. Дисциплина, изучающая значение движений тела для коммуникации, называется:

- 157. Если обнаруживается, что в ряде областей квалификация руководителя ниже, чем у его подчиненных, то это создает ситуацию ______ положения.
- фальшивого
- 158. Если один и тот же человек вызывает к себе одновременно и положительное, и отрицательное отношение, это межличностный конфликт ...
- влечения-боязни



- 159. Если подчиненные не способны и не хотят работать, необходим стиль лидерства
- авторитарный
- 160. Если подчиненные не способны и не хотят работать, необходим стиль лидерства
- говорящий
- 161. Если подчиненные не способны, но хотят работать, необходим стиль лидерства
- участвующий
- 162. Если подчиненные способны и хотят работать, необходим стиль лидерства
- делегирующий
- 163. Если подчиненные способны, но не хотят работать, необходим стиль лидерства
- уговаривающий
- 164. Если работа сложная, грязная или протекает в жарком и прокуренном помещении, работник должен дополнительно
- стимулироваться
- 165. Если решение задач, стоящих перед предприятием, приходится осуществлять в условиях столь сложных, что они перерастают в ранее вполне удовлетворительные возможности руководителя, то это чрезмерная сложность ...
- ситуации
- 166. Если руководитель имеет склонность приписывать ответственность за все внешним факторам, находя причины в других людях, в окружающей среде, в судьбе или случае, то это свидетельствует о наличии у него контроля ...
- экстернального
- 167. Если руководитель имеет склонность приписывать ответственность за все происходящее другим людям, судьбе или случаю, то это свидетельствует о наличии у него ...
- экстернального контроля
- 168. Жизненно важная в сфере бизнеса стратегия, определяющая глобальную цель и направления развития организации на 10-15 лет, это стратегия ______ решений.
- перспективных
- $169.\;$ Завоевание поддержки других членов организации это тактический прием ...
- коалиции
- 170. Замкнутая организационная система, которая, ограничиваясь подходом универсального процесса Файоля, научным менеджментом Тейлора и бюрократией Вебера, фактически игнорирует воздействие окружающей среды, это организация.
- традиционная
- 171. Значительное влияние на организационное поведение руководителя предприятия оказывают факторы.
- производственные
- 172. Значительное влияние на организационное поведение руководителя предприятия оказывают факторы
- внешние
- 173. Идентификация, когда происходит восприятие своей принадлежности к группе, это идентификация ...
- социальная





- 174. Идентификация, когда происходит оценка своих возможностей и способностей, это идентификация ...
- персональная
- 175. Из людей, формально не связанных по работе, но объединяющихся для решения некоторых специфических задач, например, для проведения совместного досуга, состоят ______ группы.
- неформальные
- 176. Индивид, занимающий промежуточное положение на границе между двумя или более культурами, частично ассимилированный в каждую, но полностью ни в одну из них, это личность ...
- маргинальная
- 177. Интегральная характеристика активности личности, выражающаяся в ее принципиальности, последовательности в отстаивании своих взглядов, единстве слова и дела это активная ...
- позиция
- 178. Информирование «снизу вверх», от подчиненных к руководителю это коммуникация ...
- восходящая
- 179. Искусственно порождают у руководителя чувство неуверенности в своем положении, добиваются, тем самым, укрепления собственной позиции различные:
- группы
- 180. Использование «торговли» одними благами в обмен на другие это тактический прием ...
- переговоров
- 181. Использование вознаграждения и наказания в сферах: оплаты труда, должностей, содержания работы это тактический прием ...
- санкции
- 182. Использование лести, высказывание доброй воли, скромности и покорности при изложении своей просьбы это тактический прием ...
- дружелюбия
- 183. Использование прямых и силовых подходов, таких, как сочетание просьбы и требования, многократные напоминания, приказы это тактический прием ...
- настойчивости
- 184. Использование фактов и цифр для обоснованного представления своих идей это тактический прием ...
- доказательства
- 185. Каждому руководителю фирмы приходится принимать решения при выборе надежных внешних партнеров, при защите интересов предприятия, выполняя роль
- посредника
- 186. Каналы передачи сообщения, которые устанавливаются руководством организации, в которой проходит процесс коммуникации, это каналы ...
- формальные
- 187. Каналы передачи сообщения, по которым идут личные и общественные формы сообщений это каналы ...
- неформальные
- 188. Каналы, по которым проходит информация, это коммуникационная ...
- сеть



189. Категории — это:

- фундаментальные понятия, отражающие сущность и специфику науки
- 190. Когда в окружении лидера оказываются люди, заинтересованные в том, чтобы доказать его слабость и некомпетентность, внутри руководства возникает:
- соперничество
- 191. Когда один относится к другому положительно, а тот к нему, напротив, отрицательно, то эти межличностные отношения
- неодинаковые
- 192. Когда предприятие наталкивается на неожиданные препятствия и испытывает трудности, которые с большей или меньшей обоснованностью можно объяснить плохим руководством, это ______ неудачи.
- объективные
- 193. Когда человек соглашается с волей другого человека, если это приносит ему материальные выгоды, это вознаграждения ...
- власти
- 194. Компетенция лидера в вопросах приема на работу, увольнения, увеличения или уменьшения заработной платы это ...
- сила позиции
- 195. Конечные результаты руководства предприятием при решении возникающих проблем определяются:
- тактикой
- 196. Концепции, рассматривающие организационную культуру как атрибут организации (предполагается возможность влиять на ее формирование), это концепции ...
- рационально-прагматические
- 197. Концепция, в которой мы развиваем взгляды о внешних факторах и других людях это концепция ...
- окружающего мира
- 198. Концепция, в которой речь идет о том, как каждый сам себя представляет и ощущает в обществе, это концепция ...
- своей личности
- 199. Концепция, которая базируется на том, какие цели реализуются человеком в работе, какие запросы и мотивы он этой работой хочет удовлетворить, это концепция ...
- профессиональных ролей
- 200. Краткое и точное определение организации как «системы сознательно координированной деятельности» дал:
- Честер Барнард
- 201. Культурный элемент или культурный комплекс, норма или ценность, принятые и разделяемые определенным количеством людей, это культурный ...
- образец
- 202. Лидер, который стремится установить вознаграждение в соответствии с усилиями каждого, следит за исполнением правил и предпринимает координирующие действия, избегает единоличного принятия решения, это лидер ...
- трансакционный



203. Лидерство от управления отличается тем, что сплачивание вокруг лидера происходит:

• добровольно

204. Лидерство, которое ведет к увеличению удовлетворенности сотрудников, когда задачи неясны или чреваты стрессами, когда они хорошо структурированы, — это лидерство ...

• директивное

205. Лидерство, которое возникает вне официальной организационной структуры, — это лидерство ...

• неформальное

206. Лидерство, которое дает хороший эффект, когда подчиненные выполняют хорошо структурированные задачи, — это лидерство ...

• поддерживающее

207. Лидерство, которое особенно необходимо тогда, когда стоящая задача заключает в себе идеологический компонент, — это лидерство ...

• харизматическое

208. Лидирующее положение в разработке проблем организационного поведения занимает(-ют):

• США

209. Между интересами организации и стремлением сотрудников к самовыражению существует:

• противоречие

210. Менеджер, который боится проявить собственные слабости или не уверен в способности реализовать свои права и ведет себя агрессивно, — это руководитель ...

• податливо-агрессивный

211. Менеджер, который выполняет все поручения начальника и просьбы подчиненных, постоянно волнуясь при этом, что люди будут неблагоприятно отзываться о нем, — это _____ руководитель.

• податливый

212. Менеджер, который знает, чего он хочет и планирует, как этого добиться, не связан какими-либо незыблемыми установками, постоянно изменяет и совершенствует свои планы, — это руководитель.

• уверенный

213. Менеджер, который уверен, что над подчиненным надо вставать «с палкой» всякий раз, когда от него нужно чего-нибудь добиться, — это руководитель ...

• агрессивный

214. Менеджер, который уверен, что подчиненных надо заставлять выполнять задачи, когда от них нужно чего-нибудь добиться, — это руководитель ...

• агрессивный

215. Метод "структурированного наблюдения" и десять управленческих ролей менеджера разработал:

• Генри Минтцбергер

216. Метод диагностики, который предполагает стандартизированное измерение различных переменных, — это метод ...

• тестирования

217. Метод изучения мнений, общения, лидерства, отношений людей к различным общественным событиям и явлениям в группах, коллективах — это метод ...

• опроса





- 218. Метод исследования, в основе которого лежит построение копий изучаемого явления, это метод ...
- моделирования
- 219. Метод, который позволяет произвести предварительную работу по выделению интересующих нас культурных феноменов и проблем, это метод ...
- феноменологизации
- 220. Метод, который позволяет произвести предварительную работу по первоначальной категоризации интересующих нас культурных феноменов и проблем, это метод ...
- концептуализации
- 221. Метод, который является наименее формализованным и наиболее эффективным при подготовке решений и заключается в многовариантном прогнозировании ситуации, это метод ...
- сценариев
- 222. Метод, основанный на экспертной оценке значений весовых коэффициентов (коэффициентов относительной важности) применительно как к целям конкретной организации, так и к вкладу каждого альтернативного варианта решений в их достижение, это метод ...
- паттерна
- 223. Методы нахождения средних значений, отклонений от среднего значения, связи между переменными уровня значимости, достоверности, корреляции, факторный анализ это методы ...
- статистики
- 224. Методы, в которых акцент делается на фиксировании или разностороннем рассмотрении какоголибо феномена, это методы ...
- исследования
- 225. Методы, которые ориентированы на измерение, численное представление интересующей исследователя характеристики, это методы ...
- диагностики
- 226. Методы, которые позволяют придать содержательный смысл полученным данным, это методы ...
- интерпретации
- 227. Методы, позволяющие обеспечивать оптимальное функционирование отдельных личностей и групп в процессе достижения определенных целей, это методы ...
- управления
- 228. Методы, позволяющие побуждать субъектов к деятельности, это методы ...
- мотивирования
- 229. Модель В. Врума и Ф. Йеттона вводит определенный перечень правил, которым нужно следовать при определении формы и размеров участия лидера в принятии решений, имеет характер культуры
- нормативной
- 230. Модель ориентации целей организации, очень близкую к реальности, разработал:
- Роджерс Харрисон
- 231. Модель профессиональных ролей, которая позволяет анализировать культуру предпринимательства с точки зрения различных профессиональных взглядов, разработал:
- Майкл Маккоби
- 232. Мотивы, которые проявляются в желании получать достойное вознаграждение за свой труд и значительно улучшить свое материальное положение, это мотивы ...
- предпринимательства



- 233. Мотивы, которые проявляются в желании получать достойное вознаграждение за свой труд, это мотивы ...
- деятельности
- 234. Мысли или чувства, которые источник хочет передать получателю и которые существуют только в источнике, это _____ сообщение.
- подразумеваемое
- 235. На ранних стадиях развития регуляторами поведения выступали нравы ...
- форма поведения, которая может быть подвергнута этической оценке
- 236. На современном этапе руководителям предприятий долговременного успеха можно добиться только на основе целостного
- мышления
- 237. На стадии зарождения организации преобладает организационная культура
- власти или Зевса
- 238. На стадии роста организации преобладает организационная культура
- ролевая или Аполлона
- 239. Наличие или отсутствие четкой системы отчетности и контроля при постановке задачи это задачи.
- сконструированность
- *240.* Нравственность это:
- форма общественного сознания, состоящая в соблюдении этических норм поведения
- 241. Обладать знаниями и умением для декодировки сообщения, существовать в той же социокультурной системе должен:
- получатель
- 242. Обряд, который изменяет стиль работы и руководства, это обряд ...
- обновления
- 243. Обряд, который обеспечивает вхождение в новую роль, это обряд ...
- продвижения
- 244. Обряд, который повышает власть и статус, указывает на ценность правильного поведения, это обряд ...
- усиления
- 245. Обряд, который поддерживает чувство сплоченности, это обряд ...
- единения
- 246. Обряд, который снижает напряженность в коллективе, это обряд ...
- разрешения конфликта
- 247. Обряд, который сокращает власть и статус, подтверждает необходимость требуемого поведения, это обряд ...
- ухода
- 248. Общение между членами группы «работник-работник» это коммуникация ...
- горизонтальная
- 249. Объект, который инициирует сообщение, кодируя его, это источник ...
- коммуникации





250. Обычаи — это:

- правила общественного поведения, соблюдающиеся в силу установившейся привычки
- 251. Определять необходимость вознаграждения, чтобы использовать человеческие ресурсы наилучшим образом, позволяет эффективный (эффективное):
- менеджмент
- 252. Опыт, ум, компетентность, срок пребывания в должности это профессиональные руководителя.
- ресурсы
- 253. Организации, в которых все гиперактивны, импульсивны, однозначно предприимчивы и непринужденны, риск и самостоятельность составляют существо деятельности, это ______ организации.
- драматические
- 254. Организации, в которых все предписано, систематизировано и утверждено, на все имеются принципы, руководящие установки и указания, это _______ организации.
- принудительные
- 255. Организации, выживание которых зависит от окружающих условий и которые готовы к любым изменениям внешних факторов, это организационные системы ...
- открытые
- 256. Организации, для которых характерна пассивность, отсутствие уверенности в будущем одновременно с иллюзиями, что можно будет как-нибудь продержаться, это ______ организации.
- депрессивные
- 257. Организации, которые держатся в максимальной степени рационально и упорядочено, регулируют конкуренцию и конфликты, заменяют их договорами, соглашениями, правилами и процедурами, ориентируют свои цели на:
- роли
- 258. Организации, которые не способны быстро отреагировать на изменение внешних условий и очень долго перестраиваются, это _______ организационные системы.
- замкнутые
- 259. Организации, которые стремятся доминировать, не готовы без сопротивления преклоняться перед внешними влияниями, стремятся к абсолютному контролю, ориентируют свои цели на:
- власть
- 260. Организации, которые характеризуются климатом чрезмерного контроля и наблюдения, недоверчивости и страха перед возможностью подвергнуться преследованиям, это ______ организации.
- параноидные
- 261. Организационная деятельность на основе достижений науки, техники и передового опыта это научная организация ...
- труда
- 262. Организационная культура, в которой, по С. Ханди, особую роль играет лидер, его личные качества и способности, это культура ...
- власти или Зевса
- 263. Организационная культура, которая больше приспособлена для деятельности в экстремальных условиях, это культура ...
- задачи или Афины





- 264. Организационная культура, которая характеризуется строгим функциональным распределением ролей и специализаций участков, деятельность которых координируется и направляется небольшим связующим звеном высшего руководства предприятия, это культура ...
- ролевая или Аполлона
- 265. Организационная культура, основу которой составляют творческие личности с импульсивным эмоциональным началом, это культура ...
- личности или Диониса
- 266. Организационное проектирование представляет собой ...
- разработку проекта формирования слаженной производственной деятельности и поведения индивидов и групп в организации
- 267. Ответственность характеризуется:
- осознанием долга, обязанностей и его исполнением
- 268. Открытая организационная система, которая непрерывно взаимодействует с определенной окружающей средой и использует ситуационное управление, это ______ организация
- современная
- 269. Отличительной особенностью преуспевающих менеджеров является открытая позиция к нововведениям, склонность к:
- разумному риску
- 270. Относительно устойчивая система практической деятельности, индивидуальный почерк управления это ______ руководства.
- стиль
- 271. Относительно устойчивое коллективное суждение и оценка по социально значимым вопросам, затрагивающим общие интересы, это общественное ...
- мнение
- 272. Отношения, основанные на межличностных интересах, симпатиях и доверительности, это ______ отношения.
- неофициальные
- 273. Первые русские поведенческие документы
- «Русская правда», «Домострой»
- 274. Первыми теоретиками поведения были:
- Сократ, Платон, Аристотель
- 275. Передача информации посредством вербального (словесного) общения и невербальных (знаковых) средств: жестов, мимики, контакта глаз это сторона общения ...
- коммуникативная
- 276. Передача информации сверху-вниз и снизу-вверх это открытые каналы ...
- общения
- 277. По мнению Ф. Фидлера и Дж. Гарсиа, опыт, срок пребывания в должности, ум это сознательные ...
- ресурсы
- 278. Под мобильностью понимается:
- способность быстрого передвижения, действия





279. Под объектом науки понимается:

• то, на что направлено наше внимание

280. Под традициями понимается:

- передача от поколения к поколению общественных устоев, норм поведения
- стиль
- 282. Показатель эффективности управления, который состоит в совокупности традиций, ритуалов, интересов, это ______ ценности.
- совместные
- 283. Показатель эффективности управления, который характеризует перспективные, долговременные цели, это _______ управления.
- стратегия

284. Понятие «коллективизм» выражает:

- солидарность и взаимопомощь, единство целей и ценностных ориентаций
- 285. Понятие «модернизация» обозначает:
- изменение, обновление и совершенствование, отвечающее современным требованиям

286. Понятие «проект» означает:

- план, предначертание задуманного
- 287. Понятие «стратификация» означает:
- социальное расслоение сообществ, групп
- 288. Понятие привычки означает:
- сложившиеся способы поведения, выполнение которых становится потребностью
- 289. Предполагает демократический стиль управления, доверие к исполнителю, делегирование полномочий
- теория «Y»
- 290. Преобладание командно-административных методов управления, пренебрежение мнением подчиненных это стиль ...
- авторитарный
- 291. При асимметрии левого и правого полушарий мозга возможен баланс стратегического и ситуационного
- pecypca
- 292. При высокой производственной и высокой человеческой ориентации стиль лидерства
- уговаривающий
- 293. При высокой производственной и низкой человеческой ориентации стиль лидерства
- авторитарный
- 294. При высокой производственной и низкой человеческой ориентации стиль лидерства
- говорящий
- 295. При низкой производственной и высокой человеческой ориентации необходим стиль лидерства
- участвующий





296. При низкой производственной и низкой человеческой ориентации стиль лидерства является:

• делегирующим

297. При равномерном развитии левого и правого полушарий мозга возможен баланс стратегического и ситуационного

pecypca

298. Прием обращения к партнеру, освобождающий его от психологического давления ответственности за принятие решения, — это прием ______ вопроса.

• ключевого

299. Признание одинаковых стартовых возможностей, прав и обязанностей перед законом — это принцип ...

• равенства

300. Профессиональная роль, в которой не боишься конкуренции, напротив, благодаря соревнованию и постоянной самооценке по отношению к другим, чувствуешь себя окрыленным, возбужденным, ощущаешь на себе вызов со стороны других, — это роль ...

• игрока

301. Профессиональная роль, в которой чувствуешь себя самим собой, прежде всего, благодаря работе, содержанию работы и в незначительной степени благодаря деньгам и славе, — это роль ...

• специалиста

302. Профессиональная роль, в которой, подобно львам, возводят свою империю без оглядки на других, без зазрения совести уничтожая конкурентов, — это роль ...

• бойца

303. Профессиональная роль, с точки зрения которой ценят хороший климат в группе, стремятся к сглаживанию противоречий, — это роль ...

• интегратора

304. Процесс появления новых культурных элементов и комплексов в субкультурах и доминирующей культуре общества — это культурное ...

• изменение

305. Путь выбора проекта, который предполагает научную разработку алгоритма выбора инвестиционного проекта и организационное обеспечение реализации этого алгоритма, — это путь ...

• прагматический

306. Путь выбора проекта, который связан со случайным выбором и основывается на информации либо сопряженной с предшествующим опытом работы, либо полученной из средств коммуникации, либо почерпнутой в ходе контактов с лицами, ищущими возможность реализовать ту или иную инновационную идею, — это путь ...

• эвристический

307. Распоряжения, указания, оценки руководства «сверху вниз» — это коммуникация ...

• нисходящая

308. Распределение ресурсов и вознаграждение работников за результаты относится к ролям.

• решающим

309. Реакция собеседника, которая показывает, насколько успешным был процесс коммуникации, — это связь ...

• обратная



- 310. Результативно управлять подчиненными и даже шефом позволяет технология
- менеджмента
- 311. С учетом квалификации в области специальных знаний, способности к формированию независимых суждений подбираются:
- эксперты
- 312. Свободный, ненавязчивый, ориентированный на самоуправление членов группы это стиль ...
- либеральный
- 313. Свойство открытой организационной системы, которое означает достижение организацией одних и тех же результатов различными средствами, это ______ результатов.
- равенство
- 314. Свойство открытой организационной системы, которое способствует проведению корректирующих действий в соответствии с внешними изменениями, это ______ связь.
- обратная
- 315. Сеть, которая обычно вертикальная, построена в соответствии со структурой управления и служит коммуникации, связанной с решением производственных задач, это сеть ...
- формальная
- 316. Сеть, чаще называемая «виноградной лозой», которая может идти в любом направлении, перескакивать через административные уровни, это сеть ...
- неформальная
- 317. Сильное, часто глубоко скрытое беспокойство по поводу собственного авторитета у руководителей, которые играют социальную роль лидера и борются с этим беспокойством средствами, приносящими вред организации, это комплекс ...
- угрожаемого авторитета
- 318. Система духовных средств обеспечения смысла и мотивации в действиях людей это система ...
- религиозная
- 319. Система использования своего свободного времени это система ...
- отдыха
- 320. Система принципов социального группирования, создаваемых людьми в данном обществе, это система ...
- социализации
- 321. Система семейных отношений, с помощью которых люди воспроизводят, обучают и вводят в общество своих детей, это система ...
- семьи
- 322. Система, которая используется для поддержания порядка и существующей власти, это система ...
- политическая
- 323. Система, с помощью которой молодые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами, это система ...
- образования
- 324. Система, с помощью которой общество производит и распределяет товары и услуги, это система ...
- экономическая





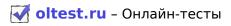
- 325. Система, с помощью которой предотвращаются заболевания и исцеляются люди, а также проявляется забота о жертвах бедствий и инцидентов, это система ...
- здоровья
- 326. Ситуация, при которой обнаруживается, что в ряде областей квалификация руководителя ниже, чем у его подчиненных, это ситуация фальшивого ...
- положения
- 327. Сложный вид деятельности менеджера, требующий развитого чувства ответственности и умения отрешиться от своих личных проблем, это социальная ...
- активность
- 328. Слушание, которое подобно магнитофонной записи, когда вы впитываете все, что слышите это слушание ...
- пассивное
- 329. Слушание, которое подразумевает умение встать на точку зрения говорящего, это слушание ...
- активное
- 330. Совокупность действий, не являющихся частью какой-то одной роли в организации, а влияющих или пытающихся влиять на распределение привилегий или санкций внутри организации, это поведение ...
- политическое
- 331. Совокупность культурных образцов, которые принимаются и разделяются всеми членами общества, это культура ...
- доминирующая
- 332. Совокупность культурных образцов, которые указывают на стандарты правильного поведения, разрешают, предписывают или запрещают определенные социальные действия, это культура ...
- нормативная
- 333. Совокупность способов воздействия на духовно-нравственную сферу работников, их интересы, мотивы, сознание и поведение это методы ...
- социально-психологические
- 334. Совокупность способов осуществления распорядительного воздействия принятие решений и побуждение работников к их выполнению это методы ...
- административные (организационные)
- 335. Совокупность способов учета материальных потребностей людей, степени их удовлетворения это методы ...
- экономические
- 336. Совокупность физических, социальных, организационных и экономических условий, которые воздействуют прямо или косвенно на деятельность организации, это окружение организации ...
- внешнее
- 337. Составная часть делегирования, которая наряду с правом на самостоятельность требует ответственности за свои поступки и действия, это ______ аспект ответственности.
- дисциплинарный
- 338. Социально-психологическое явление, выражающее общую эмоциональную направленность группы, это общественное ...
- настроение





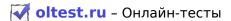
- 339. Социальное предназначение фирмы в обществе, помогающее ответить на вопрос, ради чего она создана это миссия ...
- корпоративная
- 340. Способность руководителя производить общественно значимые преобразования окружающего, проявляющиеся в общении, совместной деятельности, творчестве, это активность ...
- личности
- 341. Способность тонко чувствовать социальные потребности, демонстрировать способность к социальному компромиссу, отточенное мастерство политического поведения это высокий уровень ...
- самоконтроля
- *342.* Справедливость это:
- воздаяние человеку по его заслугам, соблюдение уравнительной и распределительной честности
- 343. Стиль управления, который характеризуется высокой централизацией руководства, доминированием единоначалия, это _____ стиль.
 авторитарный
- 344. Стиль управления, который характеризуется определенным распределением полномочий между руководителем и подчиненными, это ______ стиль.
- демократический
- 345. Стихийно образовавшаяся группа людей, вступивших в регулярное взаимодействие для достижения определенных целей, это организация ...
- неформальная
- 346. Стратегия сотрудничества с работниками фирмы в производственной деятельности это стиль ...
- демократический
- 347. Стратегия, когда в организацию приглашают внешнего консультанта, которому дают задание спланировать изменения организации, это стратегия привлечения ...
- специалиста
- 348. Стратегия, которая определяется принятием эффективных управленческих решений и позволяет организации поддерживать хорошее работоспособное состояние, это стратегия ...
- действенности
- 349. Стратегия, которая позволяет организации, вкладывая большие средства в развитие сотрудников, обеспечивать участие всех служащих в принятии решений, это стратегия ...
- сотрудничества
- 350. Структура организации, включающая готовность человека работать, общую цель и обмен информацией, это элементы _____ системы.
- организационной
- 351. Суть демократизма заключается в том, что это:
- форма правления, основанная на признании народа источником власти
- 352. Суть поведенческого направления сводится к:
- объяснению поведения работника на производстве в зависимости от учета социальнопсихологических факторов





говорящим и слушающим — это формы коммуникации. • невербальной
354. Теории «Х» и «Y» разработаны: • Д. Макгрегором
355. Термин, объединяющий возникновение образа действия, проведение действия, сопоставление результатов с образом, обратную связь, — это контроль • поведения
356. Тип лидерства, когда он претендует на экстраординарную власть, что предполагает широкую поддержку данного лидера со стороны народа, — это тип. • харизматический
357. То, что получатели декодируют из полученных ощущений, — это сообщение • воспринимаемое
358. Требовательность означает: • совокупность правовых, административных и моральных норм, предъявляемых к человеку
359. Умный и компетентный лидер разрабатывает более эффективные планы, решения и стратегии – это предпосылка теории профессиональных руководителя. • ресурсов
360. Умный и компетентный лидер разрабатывает более эффективные планы, решения и стратегии – это предпосылка теории сознательных • ресурсов
361. Упорное нежелание замечать те отрицательные явления, за которые именно вы несете ответственность, а также преувеличение достижений, которые можно приписать себе, — это блокирование • информации
362. Управленческая функция, посредством которой менеджеры информируют о своих целях и намерениях сотрудников и прислушиваются к ним, — это эффективная • коммуникация
363. Уровень сформированности и пластичности психологических качеств личности, возможность их проявления в различных ситуациях — это психический • потенциал
364. Успешное взаимодействие в команде управленцев и открытые каналы общения с подчиненными обеспечиваются выполнением роли • связника
365. Устойчивое эмоционально-нравственное состояние членов группы, в котором отражается настроение, отношение друг к другу, к материальным и духовным ценностям — это • морально-психологический климат
366. Факторы, которые дают человеку власть над другими людьми, — это власти. • основы
367. Факторы, которые дают человеку власть над другими людьми, возможность манипулировать поведением других, — это основы • власти





- 368. Федеральные Законы, распоряжения Президента, постановления Правительства, требования профсоюзов, наличие конкурентов, экономические условия, характер рынка рабочей силы это ______ факторы.
- внешние
- 369. Функциональную теорию поведения человека в организации разработал:
- Анри Файоль
- 370. Функция менеджмента, заключающаяся в отборе, назначении, обеспечении роста и развития преданного, хорошо обученного персонала, это укомплектование ...
- штата
- 371. Характеристика сформированности межличностных отношений, результат процесса формирования группы это уровень группового ...
- развития
- 372. Характерными нормами являются личные умения, практичность и простота принимаемых решений, это нормы субкультуры ...
- сельской
- 373. Цели, организационная культура, задачи, стиль и опыт руководства это __________факторы.
- внутренние
- 374. Центральное поведенческое понятие древнегреческих мыслителей «добродетель» означает:
- учение о должном образе жизни и поведения
- *375.* Человек это:
- био-психо-социальное существо
- 376. Человек, разделяющий те же культурные образцы, что и большинство членов общества, это личность ...
- модальная
- 377. Четкая регламентация функционирования всех звеньев производственной группы, накладывающая свои требования и ограничения на поведение работников, это ...
- организационный климат
- 378. Эргономика изучает:
- оптимальное приспособление и взаимодействие человека и машины в конкретных условиях его производительной деятельности
- 379. Этап жизненного цикла организации, на котором внутри компании возникает все меньше конфликтов, это этап ...
- стабилизации
- 380. Этап жизненного цикла организации, на котором делается акцент на том, кто вызывает проблему, а не на том, что следует предпринять, это этап ...
- бюрократизации
- 381. Этап жизненного цикла организации, на котором она успешно развивается, преодолев этап формирования формальной структуры, это этап ...
- расцвета
- 382. Этап жизненного цикла организации, на котором организация все больше костенеет и все большее внимание направляет на самое себя, это этап ...
- аристократизма





383. Этап жизненного цикла организации, на котором организация развивается, пытается осваивать все новые виды деятельности, — это этап ...

роста

384. Этап жизненного цикла организации, на котором организация рождается духовно, — это этап ...

юности

385. Этап жизненного цикла организации, на котором организация уже сформирована, но имеет нечеткую структуру, маленький бюджет, все строится на личных отношениях, — это этап ...

• детства

386. Этап жизненного цикла организации, на котором существуют только проекты создания организации, — это этап ...

• выхаживания

387. Этап жизненного цикла организации, на котором теряется чувство контроля, теряются контакты с окружающей средой, — это этап ...

• смерти

388. Этика — это:

• теория морали, учение о должном

389. Эффективность работы группы зависит от совпадения стиля поведения лидера и того, насколько ситуация дает лидеру возможность осуществлять контроль и влияние на группу, — это модель ...

• Фидлера

Файл скачан с сайта oltest.ru

