**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ТЕСТОВ**

 **для контроля знаний**

Тестирование позволяет оценить, как усвоен материал.

Внимательно прочтите и вникните в вопрос по каждому тесту.

Будьте внимательны и вчитывайтесь в содержание ответов.

Отметьте правильный ответ или несколько правильных ответов на поставленный вопрос.

Время для ответа на 10 вопросов – 15 минут. Ответы, не уложившиеся в отведенное время, не засчитываются (считаются неверными).

Сверьте ваши ответы с эталонными.

При оценке по каждому тесту учитывается только полный правильный ответ. Частично правильный ответ считается неверным.

Оценки:

 100% правильных ответов – 10 балов;

 90% правильных ответов – 9 балов;

 80% правильных ответов – 8 балов;

 70% правильных ответов – 6 балов;

 60% правильных ответов – 4 балла.

1. **ПРИМЕРЫ ТЕСТОВ СРЕЗА ЗНАНИЙ ПО ТЕМАМ**

**Темы 1-4. Введение в менеджмент. Эволюция научной управленческой мысли. Организация как система управления. Функции менеджмента.**

1. Формальная организация -- это

А) систематизированное, сознательное объединение людей, преследующих достижение определенных общих целей

Б) объединение людей

2. Миссия организации – это

А) заявление о намерениях высшего руководства организации

Б) четко выраженная причина существования организации и ее роль востребованная внешним окружением

В) система взаимодействия организации с внешним окружением

3. Функция означает

А) вид деятельности

Б) вид поведения

4. Аппарат управления состоит из управленческих работников, к которым относятся

А) менеджеры

Б) менеджеры и специалисты

В) менеджеры, специалисты и служащие

5. Ключевые роли менеджера – это

А) принятие решений

Б) принятие решений, роль руководителя и социальная роль

В) принятие решений, роль руководителя и информационная роль

6. Внутриорганизационные процессы общего характера – это

А) коммуникации, принятие решений, координация

Б) коммуникации, принятие решений, функциональные процессы

7. Какие типы организаций характеризуют ее взаимодействие с внешней средой?

А) механистический и органический

Б) социальный и индивидуалистический

8. В организации корпоративного типа

А) реализуется принцип работа для человека и приоритет интересов личности

Б) реализуется принцип человек для работы и приоритет интересов большинства

9. Ситуационный подход к управлению основывается на том, что

А) результаты одних и тех же управленческих действий в различных ситуациях могут очень сильно отличаться друг от друга, поэтому необходимо понять ситуацию и использовать только те управленческие действия и научные рекомендации, которые будут наиболее эффективны в данной ситуации

Б) результаты одних и тех же управленческих действий в различных ситуациях могут очень сильно отличаться друг от друга, поэтому необходимо использовать ранее отработанные управленческие действия и научные рекомендации

10. Мотивация – это

А) процесс формирования мотивов человека или группы людей, побуждающих их к более эффективной работе для достижения целей организации

Б) побудительная причина, повод к какому-нибудь действию

11. Функции организации – это

А) относительно самостоятельные участки работы, объективно выделившиеся в процессе разделения труда в управлении организацией

Б) вид деятельности, определенное действие, выполняемое человеком, группой или организацией

12. Управление по целям (МВО) означает

А) постоянно функционирующую систему разработки конкретных целей для каждого элемента управляющей системы

Б) установление целей организации и ее подразделений

13. Координировать означает

А) устанавливать систему коммуникаций

Б) приспосабливать средства к цели, согласовывать операции между собой, придавать вещам и действиям необходимые пропорции

14. Любой план должен удовлетворять следующим основным принципам

А) быть экономически обоснованным и рациональным, координировать поведение людей, опираться на реальные возможности исполнителей, быть гибким

Б) быть экономически обоснованным и рациональным, опираться на реальные возможности исполнителей, быть гибким

15. Контроль – это общая функция управления

А) представляющая собой оценку предыдущего развития и анализ существующей ситуации

Б) представляющая собой сравнение реально достигнутых результатов с планами на основе информации о текущих результатах деятельности организации, ее подразделений и сотрудников, и устранение выявленных отклонений

Ответы: 1- А), 2- Б), 3- А), 4- В), 5- В), 6- А), 7- А), 8- Б), 9- А), 10- А), 11- А), 12- А), 13- Б), 14- Б), 15- Б).

**Темы 7-8. Теория и практика подготовки и принятия управленческих решений. Коммуникации и конфликты в менеджменте**

1. Социологические методы управления

А) направлены на группы людей и их взаимодействие (внешний мир человека)

Б) направлены на группы людей и их взаимодействие (внутренний мир человека)

2. Укажите все типы расположения работника к организации, влияющие на результаты его работы, поведение и текучесть кадров?

А) удовлетворенность работника работой

Б) удовлетворенность и увлеченность работника работой, приверженность работника организации

В) удовлетворенность и увлеченность работника работой

3. Невербальная коммуникация – это

А) межличностная коммуникация с использованием слов как системы кодирования

Б) межличностная коммуникация без использования слов как системы кодирования

4. Источники власти на личностной основе:

А) экспертная власть, власть примера, принятие решений, власть информации, потребность во власти

Б) экспертная власть, власть примера, право на власть, власть информации, потребность во власти

5. Доверие – это

А) внутреннее согласие с носителем авторитета и готовность действовать в соответствии с его установками

Б) власть, возникающая на основе того, что принимается людьми, с чем они согласны и считают правильным

6. Какой тип отношений управления использует менеджер, не являющийся неформальным лидером?

А) лидер – последователи

Б) начальник – подчиненный

7. Проблема или проблемная ситуация, появляется тогда, когда

А) когда результат деятельности объекта управления не соответствует нужному результату

**Б)** когда фактическое состояние дел на объекте управления или результат его деятельности не соответствует необходимому состоянию или нужному результату, либо в будущем не обеспечит нужного результата

8. Решение является запрограммированным, когда

А) могут быть использованы в определенной последовательности известные отработанные средства разрешения структурированной проблемы

Б) проблема не структурирована, сопряжена с неизвестными ранее факторами и не укладывается в традиционный порядок выработки решения

9. Поведенческая модель ограниченной рациональности Саймона при принятии решений предполагает, выбор такой альтернативы, которая

А) преследует цели удовлетворенности, т.е. ориентируются на действия, которые достаточно хороши для организации и требуют минимума усилий

Б) ориентируются на получение максимума выгоды для организации и действия, требующие минимума усилий

10. Рациональный процесс принятия решений включает следующие этапы:

А) признания необходимости решения проблемы; выработки решения; выполнения решения

Б) признания необходимости решения проблемы; выбора лучшего решения

Ответы: 1-А), 2- Б), 3- Б), 4- Б), 5-А), 6- Б), 7- Б), 8- А), 9- А), 10- А).

**Тема 6. Организационная структура управления предприятием**

1. Процесс проектирования работы включает следующие основные этапы:

А) анализ работы, определение параметров работы, определение технологии выполнения работы, восприятие исполнителями содержания работы

Б) анализ работы, определение параметров работы, определение технологии выполнения работы, определение исполнителей работы, восприятие исполнителями содержания работы

2. Обогащение работы предполагает

А) специализацию в выполнении работы

Б) добавление к выполняемой исполнителем работе функций и задач, позволяющих повысить его ответственность за свою работу

3. Организационная структура – это

А) система объединения людей и групп на основе разделения труда и обязанностей, определенных правил и процедур организационного взаимодействия, для достижения целей организации

Б) совокупность людей и групп в организации

4. Департаментизация – это

А) объединение одинаковых работ

Б) организационное обособление исполнителей схожих работ, т.е. объединение исполнителей в структурные подразделения

5. При департаментизации по результату осуществляется

А) группирование исполнителей разных работ вокруг общего конечного результата по проекту, продукту, потребителю или территории

Б) группирование исполнителей работ по функциям, по ресурсам, по технологии или по процессу

6. В практике рекомендуется руководствоваться следующими усредненными нормами масштаба управляемости:

А) на высшем уровне управления – 7-10; на нижнем уровне управления, при выполнении работниками сложных разнообразных работ -- до 20; на нижнем уровне управления, при выполнении работниками простых взаимозависимых или одинаковых работ -- до 50

Б) на высшем уровне управления – 4-7; на нижнем уровне, при выполнении работниками сложных разнообразных работ -- до 15; на нижнем уровне, при выполнении работниками простых взаимозависимых или одинаковых работ -- до 30

7. Интеграция отражает

А) коммуникации между частями

Б) степень требуемого сотрудничества между частями

8. Основу дивизиональной структуры составляет

А) функциональная департаментизация и превращение двух или более подразделений в центры прибыли по продукту, потребителю или рынку

Б) линейная, функциональная и департаментизация по результату, превращение двух или более подразделений в центры прибыли по продукту, потребителю или рынку

9. Переход от проектной структуры к матричной структуре осуществляется

А) когда объем проектных работ резко возрастает

Б) когда недостатки от использования полуавтономных проектных групп начинают превышать преимущества групповой работы

10. В организации, ориентированной на рынок

А) все исполнители в организации группируются вокруг функций

Б) все функциональные части организации группируются вокруг процесса нацеленного на рынок (потребителя) и конечный результат

Ответы: 1- А), 2- Б), 3- А), 4- Б), 5- А), 6- Б), 7- Б), 8- Б), 9- Б), 10- Б).

**Тема 8. Коммуникации и конфликты в менеджменте**

1. Человек вступая во взаимодействие с организацией, предполагает

А) занять определенное место и выполнять определенную работу за определенное вознаграждение

Б) обладать квалификационными и личностными характеристиками, выполнять определенную работу за определенное вознаграждение

2. При каком подходе организация учитывает личностные особенности человека

А) человек для работы

Б) работа для человека

3. Типы компенсации:

А) положительная; отрицательная; наказание; сглаживание

Б) положительная; отрицательная; наказание; гашение

4. Отрицательная компенсация -- это

А) вознаграждение, приводящее к приятным для человека последствиям

Б) устранение нежелательных для человека обстоятельств и раздражителей при его правильном поведении

5. Развитию чувства ответственности работника перед организацией способствуют:

А) заметные вложения в нового сотрудника средств и времени на начальном этапе; принятие сотрудником таких решений и таких действий, которые могут быть объяснены и оправданы только в системе ценностей данной организации; привлечение сотрудника руководством к принятию серьезных решений

Б) поведенческие стандарты, которым должен следовать человек; принятие сотрудником таких решений и таких действий, которые могут быть объяснены и оправданы только в системе ценностей данной организации; привлечение сотрудника руководством к принятию серьезных решений

6. На результаты работы и текучесть кадров оказывают влияние следующие расположения работника

А) удовлетворенность работой, приверженность организации, психологический климат

Б) удовлетворенность работой, увлеченность работой, приверженность организации

7. Недостаточная рабочая нагрузка

А) способствует активизации работника в целях организации

Б) отрицательно сказывается на качестве работы сотрудника

8. Элементы конфликтной ситуации:

А) причина (объект) вызывающая конфликтную ситуацию; участники конфликта (оппоненты)

Б) причина (объект) вызывающая конфликтную ситуацию; участники конфликта (оппоненты); условия конфликта

9. Структурные методы разрешения конфликтов, получивших развитие

А) создание «задела» в работе взаимозависимых подразделений; введение специального интеграционного механизма для координации деятельности конфликтующих сторон; слияние систематически конфликтующих подразделений и постановка им общей задачи

Б) использование своего положения руководителем; разведение участников конфликта по ресурсам, целям, средствам и т.п.; создание «задела» в работе взаимозависимых подразделений; введение специального интеграционного механизма для координации деятельности конфликтующих сторон; слияние систематически конфликтующих подразделений и постановка им общей задачи; установление общеорганизационных комплексных целей

10. Управление изменениями – это управление сопротивлением

А) организации преобразованиям

Б) людей в организации преобразованиям

11. Какой из стилей в наибольшей степени способствует устранению причины конфликта?

А) уклонение

Б) сглаживание

В) принуждение

Г) компромисс

Д) сотрудничество

Ответы: 1- А), 2- Б), 3- Б), 4- Б), 5- А), 6- Б), 7- Б), 8- А), 9- Б), 10- Б), 11- Д)