

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ

Тестовые задания по темам 9, 10

1. Среди эффективных форм современных организаций выделяется ее разновидность, которая часть бизнес-функций, прежде всего, собственно производство продукции, передает, на контрактной основе, сторонним подрядчикам, а сама сосредоточивается на транзакционной составляющей бизнеса, то есть определяет, что и сколько производить, как и кому реализовывать. Это:

- а) сетевая организация
- б) оболочечная организация
- в) виртуальная организация

2. Принцип организации работы в одной из разновидностей современных организаций заключается в том, что для выполнения проектов она привлекает сторонних специалистов, которые не становятся частью организации, а образуют самостоятельную временную группу. Появляется возможность разработки и реализации проекта силами лучших в своих областях специалистов. Это:

- а) оболочечная организация
- б) виртуальная организация
- в) обучающаяся организация

3. К параметрам внутренней среды организации относят:

- а) уровень инфляции
- б) органы социального страхования
- в) технологии

4. К параметрам внешней среды организации относят:

- а) потребители выпускаемой продукции
- б) структура организации
- в) люди

5. Метод оценки внешней среды организации, который позволяет выбрать соответствующий ей вид стратегического управления:

- а) ПЭСТ анализ
- б) шкала И. Ансоффа
- в) SWOT анализ

6. Метод стратегического планирования, содержанием которого является анализ сильных и слабых сторон организации, а также возможностей и угроз со стороны внешней среды:

- а) ПЭСТ анализ
- б) шкала И. Ансоффа

в) SWOT анализ

7. Стадия жизненного цикла организации, которая характеризуется переходом от комплексного управления, осуществляемого небольшой командой единомышленников, к дифференцированному управлению с использованием простых форм финансирования, планирования и прогнозирования:

- а) стадия детства
- б) стадия юности
- в) стадия зрелости

8. Стадия жизненного цикла организации, которая характеризуется торжеством бюрократии на всех этапах управления, гибелью новых идей в громоздких структурах управления:

- а) стадия возрождения
- б) стадия зрелости
- в) стадия старения

9. Формулировка одного из законов организации: «для элементов любой системы существуют условия взаимодействия, при которых эффект системы существенно не равен простой сумме эффектов отдельных элементов». Это закон:

- а) синергии
- б) развития
- в) самосохранения

10. Один из принципов закона организации – закона развития формулируется следующим образом: «каждая организация пытается сгладить последствия внутренних и внешних негативных возмущающих воздействий». Это принцип:

- а) самозависимости
- б) эластичности
- в) непрерывности

11. «Отторжения неэффективных организационных элементов (расформирование подразделений, увольнение недобросовестных сотрудников)» - один из методов закона организации - закона:

- а) синергии
- б) развития
- в) самосохранения

12. Один из принципов организации – принцип соответствия формулируется следующим образом: «у каждого работника при выполнении конкретной порученной работы должен быть один административный

руководитель и любое количество функциональных руководителей, работающих в непересекающихся областях деятельности». Он относится к:

- а) принципу соответствия целей и ресурсов
- б) принципу соответствия распорядительства и подчиненности
- в) принципу соответствия эффективности и экономичности

производства

13. Один из принципов организации – принцип оптимальности – формулируется следующим образом: «производственные и информационные процессы должны идти по кратчайшему пути во избежание дополнительных затрат и искажений». Он относится к:

- а) принципу прямоточности
- б) принципу ритмичности
- в) принципу синхронизации

14. Данная организационная структура управления иерархического типа основана на соединении централизованной линейной структуры и высокоспециализированной функциональной структуры. Это организационная структура:

- а) линейная
- б) функциональная
- в) линейно-функциональная

15. Данная организационная структура управления органического типа построена на принципе двойного подчинения исполнителей: непосредственному руководителю функциональной службы и руководителю проекта. Это организационная структура:

- а) бригадная
- б) матричная
- в) проектная

16. На данном этапе проектирования устанавливается, насколько существующая организационная структура рациональна с точки зрения установленных оценочных критериев. Это этап:

- а) анализа действующей организационной структуры
- б) проектирования новой организационной структуры
- в) оценки эффективности вновь созданной организационной структуры

17. Сущность данного метода проектирования организационной структуры состоит в разработке формализованных математических, графических, машинных и других отображений распределения полномочий и ответственности в организации, являющихся базой для построения, анализа и оценки различных вариантов организационных структур, по взаимосвязи их переменных. Это метод:

- а) структуризации целей
- б) реинжиниринга бизнес-процессов

в) организационного моделирования

18. В организации производится реорганизация структуры, изменяются распределение функций, регламентов, норм, нормативов. Это метод осуществления изменений:

- а) технологический
- б) организационный
- в) административный

19. В предложенной Джоном Коттером последовательности этапов организационных изменений данный этап описывается следующим образом: «создавать атмосферу доверия к новым подходам, менять кадровый состав и проводить кадровые перестановки, распространять успешный опыт по всей организации». Это этап:

- а) закрепления достижений и расширения преобразований
- б) планирования ближайших результатов
- в) институционализации новых подходов

20. В соответствии с классификацией Джона Коттера и Леонарда Шлезингера одна из причин сопротивления изменениям в организации описывается следующим образом: «сопротивление здесь возникает из-за того, что люди искренне не могут понять выгоды, связанные с изменением или видят больше потерь, чем преимуществ, не только для себя, но и для организации в целом». Это причина:

- а) низкая терпимость к изменениям
- б) различная оценка ситуации
- в) давление со стороны коллег

Тестовые задания по темам 16, 17

1. Понятие научной парадигмы управления предложил ученый:

- а) Карл Поппер
- б) Имре Лакатос
- в) Томас Кун

2. Система научных взглядов, разделяемых практиками, основанная на привлечении достижений психологии, социологии, культурной антропологии для углубления понимания реальной сути управления в организации, это:

- а) технократическая парадигма управления
- б) поведенческая парадигма управления
- в) системная парадигма управления

3. Внешне наблюдаемые действия индивидов, затрагивающие тем или иным образом интересы других людей, групп, институтов – это:

- а) биологическое поведение
- б) психологическое поведение
- в) социальное поведение

4. Систематическое изучение и применение на практике знаний о взаимодействии людей в организации в рамках организационного поведения используется в смысловом значении как:

- а) особый социальный феномен
- б) направление научных исследований
- в) учебная дисциплина

5. Данный уровень организационного поведения включает в качестве доминирующей системы нормы, ценности, механизм сплоченности и деятельности, вырабатываемые контактными коллективами и малыми группами. Это уровень:

- а) индивидуальный
- б) групповой
- в) организационный (масштаб организации в целом)

6. Содержание одного из элементов структурной формулы организационного поведения определяется способностью изменять свои действия под влиянием внешних и внутренних факторов. Это:

- а) поведение
- б) человек
- в) организация

7. В соответствии с классификацией моделей организационного поведения, которую провели Джон В. Ньюстром и К. Девис, данная модель характеризуется повышенным уровнем социальной защищенности работников и повышенным уровнем их зависимости от организации. Это:

- а) авторитарная модель
- б) модель опеки
- в) модель поддержки

8. В соответствии с точкой зрения Чарльза Хэнди, данный тип культуры организации функционирует на основе системы правил, процедур и стандартов деятельности, соблюдение которых должно гарантировать ее эффективность. Это организация, тяготеющая к культуре:

- а) роли
- б) задачи
- в) личности

9. Одним из направлений, существенно влияющим на эффективность деловой философии организации и становление ее организационной культуры, является деятельность по закреплению основных ценностей организации в сознании работников. Это:

- а) философия организации
- б) поведение руководителей
- в) социализация персонала

10. Одним из способов закрепления культуры организации, формой воздействия на работников, является пропаганда примеров мужества и героизма сотрудников, образцового исполнения служебного долга. Это:

- а) легенды
- б) ритуалы
- в) материальные символы

11. Механизм совершенствования организационной культуры предполагает решение трех задач в определенной последовательности. Укажите верную последовательность:

- а) создание механизма реализации эталонной модели - анализ сложившейся организационной культуры – разработка эталонной модели
- б) анализ сложившейся организационной культуры – разработка эталонной модели – создание механизма реализации эталонной модели
- в) разработка эталонной модели - создание механизма реализации эталонной модели - анализ сложившейся организационной культуры

12. Содержанием одного из элементов управленческой культуры является наличие знаний теории управления. Это:

- а) управленческие знания
- б) опыт практического управления
- в) искусство управления

13. Содержанием данного элемента культуры управленческого труда руководителя является разработка планов личной работы. Назовем элемент:

- а) рациональное распределение рабочего времени
- б) культура в работе с документами
- в) степень владения организационными процедурами

14. В модели требований к качествам управленца, способного управлять собой, имеется качество, которое проявляется через силу характера руководителя, которая помогает подавлять излишние эмоции, изживать комплексы и контролировать чувства. Это качество:

- а) личная организованность
- б) постоянный самоконтроль личной деятельности
- в) эмоционально-волевой потенциал

15. Одно из правил тайм менеджмента гласит, что «размеренный темп работы помогает собраться и выполнить работу с первого раза, и вложиться в сроки». Данное правило:

- а) работайте в привычном темпе

- б) не беритесь сразу за несколько дел
- в) уделите внимание