

# Менеджмент(МОА,МЗЕД)\_ДВ\_2024

## Базовий рівень

1. Сильні сторони організації – це:

- а. умови середовища, які забезпечують досягнення високого результату;
- б. навички та вміння, які не сприяють вибору і втіленню стратегії, потрібної для виконання місії організації;
- в. умови середовища, які ускладнюють досягнення високого результату;
- г. навички та вміння, які дають змогу організації задумати та забезпечити виконання її стратегії.

2. Слабкі сторони організації – це:

- а. умови середовища, які забезпечують досягнення високого результату;
- б. навички та вміння, які не сприяють вибору і втіленню стратегії, потрібної для виконання місії організації;
- в. умови середовища, які ускладнюють досягнення високого результату;
- г. навички та вміння, які дають змогу організації задумати та забезпечити виконання її стратегії.

3. Можливості організації – це:

- а. умови середовища, які забезпечують досягнення високого результату;
- б. навички та вміння, які не сприяють вибору і втіленню стратегії, потрібної для виконання місії організації;
- в. умови середовища, які ускладнюють досягнення високого результату;
- г. навички та вміння, які дають змогу організації задумати та забезпечити виконання її стратегії.

4. Загрози для організації – це:

- а. умови середовища, які забезпечують досягнення високого результату;
- б. навички та вміння, які не сприяють вибору і втіленню стратегії, потрібної для виконання місії організації;
- в. умови середовища, які ускладнюють досягнення високого результату;
- г. навички та вміння, які дають змогу організації задумати та забезпечити виконання її стратегії.

5. Соціалізація людини – це:

- а. участь людини в громадському житті;
- б. участь людини в спортивних змаганнях;
- в. включення людини до списків виборців;
- г. включення людини до організації.

6. На етапі входження нового працівника в організаційне оточення, організація повинна вирішувати одночасно такі задачі:

- а. руйнувати старі та щепити йому нові поведінкові норми ;
- б. зацікавлювати його в роботі в організації;
- в. випробувати його навички та вміння;

г. детально контролювати всі дії.

7. Повноваження – це :

- а. обмежене право використовувати ресурси підприємства;
- б. покладені на посадову особу обов'язки виконувати поставлені завдання;
- в. передача завдань і повноважень особі, яка бере на себе відповідальність за їх виконання;
- г. модель класичної концепції передачі повноважень.

8. Відповідальність – це:

- а. обмежене право використовувати ресурси підприємства;
- б. покладені на посадову особу обов'язки виконувати поставлені завдання та відповідати за їх виконання;
- в. передача завдань і повноважень особі, яка бере на себе відповідальність за їх виконання;
- г. модель класичної концепції передачі повноважень.

9. Делегування повноважень – це :

- а. обмежене право використовувати ресурси підприємства;
- б. покладені на посадову особу обов'язки виконувати поставлені завдання;
- в. передача завдань і повноважень особі, яка бере на себе відповідальність за їх виконання;
- г. модель класичної концепції передачі повноважень.

10. До причин небажання керівників делегувати свої повноваження належать :

- а. відсутність довіри до підлеглих, страх до ризикованих рішень;
- б. відсутність довіри до підлеглих, встановлення зв'язків між різними підрозділами;
- в. використання принципу "Я це зроблю краще";
- г. відсутність ініціативи, боязнь самостійно розв'язувати проблеми.

11. До причин відмови підлеглих від відповідальності та блокування делегування належать:

- а. відсутність ініціативи, боязнь самостійно розв'язувати проблему;
- б. перевантаженість роботою, невпевненість в собі, відсутність необхідної інформації і ресурсів;
- в. відсутність вибіркового контролю для попередження керівництва про можливу небезпеку;
- г. боязнь критики, відсутність додаткових стимулів.

12. Функціональні повноваження :

- а. делегуються менеджерами вищого рівня управління, який керує певною функцією менеджменту, менеджеру нижчого рівня управління, який керує аналогічною функцією.
- б. передаються безпосередньо від вищої посадової особи до підлеглої і далі до інших підлеглих.
- в. передбачають поділ на рівні управління в організації;
- г. регламентують координаційну підпорядкованість безпосередньому керівнику.

13. Лінійні повноваження :

- а. делегуються менеджерами вищого рівня управління, який керує певною функцією менеджменту, маркетингу нижчого рівня управління, який керує аналогічною функцією.
- б. передаються безпосередньо від вищої посадової особи до підлеглої і далі до інших підлеглих.
- в. передбачають поділ на рівні управління в організації;

г. регламентують координаційну підпорядкованість безпосередньому керівнику.

14. До особистих засад влади належать :

- а. експертна влада;
- б. легітимна та експертна;
- в. влада інформації та зв'язків;
- г. легітимна влада.

15. Основними завданнями проведення контролю є:

- а. виявлення відхилень та недоліків;
- б. встановлення стандартів;
- в. обмеження нагромадження помилок;
- г. подолання складних організаційних проблем.

16. За яких умов менеджер, що ухвалює рішення, не знає усіх можливих альтернатив, а також ризику, пов'язаного з кожним варіантом, та усіх наслідків:

- а. невизначеності;
- б. програмованості;
- в. ризику;
- г. комплексності.

17. Управлінське рішення – це:

- а. залучення іноземних інвестицій;
- б. повільна дія переконання;
- в. вибір альтернатив щодо усунення недоліків у роботі ;
- г. процес обміну інформацією між двома і більше людьми.

18. Потреби – це:

- а. відчуття нестачі чого-небудь;
- б. усвідомлене спонукання до дій;
- в. те, що людина вважає цінним для себе та отримує за виконання певних дій, певну поведінку;
- г. зовнішнє спонукання до формування певної поведінки, досягнення конкретних результатів.

19. Мотив – це:

- а. те, що людина вважає цінним для себе та отримує за затрачені зусилля, певну поведінку;
- б. зовнішнє спонукання до формування певної поведінки, досягнення конкретних результатів.
- в. внутрішньо усвідомлене спонукання до певних дій;
- г. відчуття певного дискомфорту, нестача чого-небудь.

20. Поточний контроль:

- а. реалізується за рахунок аналізу ділових та професійних навичок претендентів на роботу в організації;
- б. реалізується в процесі безпосереднього здійснення виробничо-господарської діяльності;
- в. реалізується через перевірку виходу і якості виготовленої продукції;
- г. реалізується через перевірку якості та кількості отриманих від постачальників матеріальних ресурсів.

21. Перевірка якості та кількості отриманих від постачальників матеріальних ресурсів – це здійснення:

- а. попереднього контролю;
- б. поточного контролю;
- в. підсумкового контролю;
- г. фінансового контролю.

22. Суцільний контроль:

- а. проводиться під впливом чинників, що випадково виникають у процесі виробничо-господарської діяльності;
- б. здійснюється лише відносно окремих об'єктів з усієї сукупності;
- в. передбачає послідовну перевірку усієї сукупності підконтрольних об'єктів;
- г. здійснюється на вході в систему організації.

23. Контроль, що здійснюється лише відносно окремих об'єктів з усієї сукупності – це:

- а. попередній контроль;
- б. суцільний контроль;
- в. вибірковий контроль;
- г. фінансова перевірка.

24. Зіставлення реальних результатів з прийнятими критеріями та стандартами – це:

- а. один з етапів стратегічного планування;
- б. один з етапів маркетингового дослідження;
- в. один з етапів розробки стратегії;
- г. один з етапів проведення контролю.

25. Характеристиками цінної інформації є:

- а. періодичність та достовірність;
- б. достовірність та повнота;
- в. концептуальність та своєчасність;
- г. своєчасність та доречність.

26. Інформація – це:

- а. дані, представлені у вигляді або формі, які мають сенсове навантаження;
- б. неопрацьовані цифри та факти, які відображають окремий аспект дійсності;
- в. процес передачі даних від відправника до отримувача;
- г. засіб спілкування.

27. Лідерство – це:

- а. можливість впливати на поведінку інших людей;
- б. будь-яка поведінка одного працівника, яка вносить зміни в поведінку іншого працівника;
- в. здатність завдяки особистим якостям здійснювати вплив на поведінку окремих осіб або груп працівників з метою зосередження їх зусиль на досягненні цілей організації;
- г. спосіб реалізації стратегії.

28. Влада – це:

- а. можливість впливати на поведінку інших людей;

- б. будь-яка поведінка одного працівника, яка вносить зміни в поведінку іншого працівника;
  - в. здатність завдяки особистим якостям здійснювати вплив на поведінку окремих осіб або груп працівників з метою зосередження їх зусиль на досягненні цілей організації;
  - г. спосіб реалізації стратегії.
29. Будь-яка поведінка одного працівника, яка вносить зміни в поведінку іншого працівника – це:
- а. влада;
  - б. вплив;
  - в. лідерство;
  - г. керівництво.
30. Як найчастіше інтерпретують поняття “менеджмент”?
- а. управляти, координувати, організовувати
  - б. управляти, контролювати, регулювати
  - в. керувати, управляти, завідувати, стояти на чолі
  - г. завідувати, керувати, стимулювати
31. В чому полягає зміст “менеджменту” як процесу управління організацією?
- а. спосіб і манера спілкування з людьми
  - б. влада та мистецтво керівника організації
  - в. вміння організувати ефективну роботу управлінського апарату
  - г. всі наведені тлумачення є правильні
32. Що являє собою менеджмент з функціональних позицій?
- а. процес планування, організування, мотивування та регулювання виробничих процесів на підприємстві
  - б. процес планування, організування, контролювання, координування та регулювання діяльності управлінців
  - в. процес планування, організування, мотивування, регулювання та контролювання, які необхідні для досягнення певної цілі
  - г. процес контролювання та організування роботи трудового колективу
33. Що розуміють під об’єктом управління?
- а. людина чи група людей, на які спрямований управлінський вплив
  - б. працівники апарату управління організації
  - в. люди, які безпосередньо зайняті в процесі управління виробництвом
  - г. найбільш кваліфіковані працівники, які виконують певні завдання в організації
34. Що розуміють під суб’єктом управління?
- а. людина або група людей, які мають певні знання про управління
  - б. учасники управління
  - в. людина або група людей, які здійснюють процес управління
  - г. група людей, що виконують заплановані роботи
35. Що розуміють під органом управління в організації?
- а. сукупність ланок керованої системи
  - б. ланку або сукупність ланок керуючої системи
  - в. окремі ланки управління організацією

- г. осіб, які здійснюють управлінський вплив на трудовий колектив
36. На які види поділяються всі відносини в організації?
- а. організаційні та технічні
  - б. соціальні та технологічні
  - в. виробничі та управлінські
  - г. між керівниками та підлеглими
37. За яких умов відносини управління перетворюються в зв'язки?
- а. коли суб'єкти і об'єкти управління починають обмінюватися діяльністю
  - б. за умов реалізації суб'єктом намічених цілей
  - в. при ефективному забезпечення організації всіма необхідними для її функціонування ресурсами
  - г. за будь-яких умов існування організації
38. Що є результатом управлінських відносин в організації?
- а. матеріали та готова продукція
  - б. отримання інформації про ресурси
  - в. розроблення варіантів управлінських рішень
  - г. налагодження зв'язків в апараті управління
39. За якими ознаками класифікуються відносини управління в організації?
- а. за сферою розповсюдження, характером організації, кількістю носіїв та часом існування
  - б. за проявом властивостей, часом існування, принципами формування та сферою діяльності організації
  - в. за типами, сферами, кількістю носіїв та обсягом інформації
  - г. за сферою прикладання, масштабом, часом існування та характером організаційних зв'язків
40. На які різновиди поділяються відносини управління за кількістю носіїв?
- а. одноособові та колективні
  - б. міжособові, групові та вертикальні
  - в. міжособові, колективні та змішані
  - г. групові, колективні та разові
41. На які різновиди поділяються відносини управління за часом існування?
- а. постійні, епізодичні
  - б. тимчасові та постійні
  - в. довготермінові та оперативні
  - г. періодичні та щоденні
42. На які різновиди поділяються всі управлінські відносини за характером організаційних зв'язків?
- а. внутрішні та зовнішні
  - б. лінійні та горизонтальні
  - в. функціональні та вертикальні
  - г. лінійні, функціональні та змішані
43. Що означає поняття "управління"?

- а. послідовне виконання управлінських задач з метою ефективного використання людських ресурсів в організації
  - б. цілеспрямований вплив на об'єкт з метою змінити його стан або поведінку у зв'язку зі зміною обставин
  - в. господарська діяльність з використання компонентів організації для досягнення її цілей
  - г. процес реорганізації потреб суб'єктів через використання ресурсів організації
44. Що таке горизонтальний поділ праці в організації?
- а. поділ праці на складові, які відділяють роботу по координації від самої діяльності
  - б. поділ влади між керівниками різних рівнів управління
  - в. поділ значного обсягу роботи на чисельні невеликі спеціалізовані завдання
  - г. поділ праці між керівником і підлеглими
45. Що визначає поділ всієї роботи в організації на складові компоненти?
- а. вертикальний поділ праці
  - б. горизонтальний поділ праці
  - в. технологічний процес
  - г. процес виготовлення продукту
46. Що визначає відокремлення роботи з координації дій від самих дій?
- а. горизонтальний поділ праці
  - б. процес управління
  - в. вертикальний поділом праці
  - г. координація та організація роботи персоналу в організації
47. Що являє собою система управління?
- а. сукупність взаємодіючих елементів, які складають цілісне утворення, що має властивості відмінні від властивостей складових елементів
  - б. сукупність взаємодіючих елементів
  - в. цілісне утворення, що має властивості, відмінні від властивостей складових елементів
  - г. сукупність елементів організації
48. Що є складовими різновидами сучасного менеджменту?
- а. все перераховане
  - б. менеджмент ділового адміністрування
  - в. менеджмент людських ресурсів
  - г. менеджмент бізнесу, соціальний менеджмент
49. Які наукові підходи до управління існують в державах з розвинутою ринковою економікою?
- а. системний, функціональний та процесуальний
  - б. процесуальний та функціональний
  - в. системний та ситуаційний підходи
  - г. процесуальний, системний та ситуаційний
50. Що являє собою ситуаційний підхід до управління?
- а. підбір прийомів менеджменту для розв'язання конкретних управлінських ситуацій
  - б. підбір прийомів менеджменту для розв'язання конкретних управлінських ситуацій з метою досягнення певних цілей організації

- в. прийоми менеджменту для вирішення тих чи інших поставлених завдань
- г. прийоми для досягнення цілей організації

51. Який підхід в менеджменті розглядає функціональний погляд на процес управління?

- а. системний підхід
- б. ситуаційний підхід
- в. процесуальний підхід
- г. кількісний підхід

52. Який з наукових підходів розглядає організацію як відкриту систему?

- а. системний
- б. ситуаційний
- в. процесуальний
- г. кількісний

53. На використанні чого базується системний підхід до управління?

- а. теорії систем
- б. принципів менеджменту
- в. закономірностей управління
- г. сучасних методів менеджменту

54. Хто є основоположником загальних принципів управління?

- а. А.Маслоу
- б. Р.Оуен
- в. Ф.Тейлор
- г. А.Файоль

55. Хто є основоположником наукового управління?

- а. Р.Оуен
- б. Ф.Тейлор
- в. А.Маслоу
- г. А.Файоль

56. В основу якої наукової школи менеджменту покладено створення універсальних принципів?

- а. емпіричної школи
- б. класичної школи управління
- в. кількісної школи
- г. школи "людських стосунків"

57. Хто був основоположником бюрократичної організації в менеджменті?

- а. Ф.Тейлор
- б. М.Вебер
- в. А.Файоль
- г. П.Друкер

58. В межах якої наукової школи менеджменту відокремився біхевіористський напрям?

- а. наукового управління
- б. класичної



- в. нової (кількісного підходу)
- г. людських стосунків

59. Здобутком якої наукової школи є перетворення роботи з управління в самостійну особливу професію?

- а. класичної
- б. людських відносин
- в. емпіричної
- г. нової школи

60. Представники якої школи менеджменту зосереджували увагу на технічних підсистемах?

- а. людських стосунків
- б. наукового управління
- в. класичної
- г. емпіричної

61. Представники якої школи менеджменту зосереджували свої погляди на соціальній підсистемі?

- а. людських стосунків
- б. наукового управління
- в. класичної
- г. емпіричної

62. Які загальні функції управління сформулював А.Файоль на початку ХХ ст.?

- а. планування, організація, мотивація і координування
- б. організація, координування, прогнозування, соціальна відповідальність
- в. планування, організація, керівництво, координування і контроль
- г. координування, облік, аналіз і контроль

63. Що розуміють під основними принципами менеджменту?

- а. правила, вихідні положення і норми поведінки, якими керуються органи управління в процесі управління системами
- б. норми поведінки людей в процесі виконання своїх функцій
- в. вихідні положення, за допомогою яких вирішуються виробничі завдання
- г. об'єктивно діючі закономірності розвитку суспільства та організації

64. Яке поняття відтворює зведення правил, норм поведінки, установок, що створюються людьми і якими керуються органи управління та окремі працівники?

- а. економічні законів
- б. методи менеджменту
- в. відносини управління
- г. принципи менеджменту

65. Які загальні принципи управління сформулював М.Мартиненко?

- а. встановлення мети, ініціатива, винагорода персоналу, врахування потреб, принцип взаємозалежності
- б. врахування інтересів, дисципліни, взаємозалежності, ієрархічності, справедливості
- в. цілеспрямованості, врахування інтересів, ієрархічності, взаємозалежності, динамічності рівноваги, економічності

г. науковості, принциповості, системності, послідовності

66. В основі якого загального принципу управління знаходиться здатність організації протидіяти факторам зовнішнього середовища?

- а. динамічної рівноваги
- б. врахування інтересів
- в. взаємозалежності
- г. ієрархічності

67. Який загальний принцип управління вимірює ефективне використання ресурсів і оптимізацію процесів в організації?

- а. взаємозалежності
- б. цілеспрямованості
- в. економічності
- г. врахування інтересів

68. Що передбачають принципи оптимального поєднання централізації і децентралізації в управлінні системами?

- а. раціональне використання єдиноначальності і колегіальності в управлінні системами для досягнення певних цілей
- б. вироблення колегіального рішення певних проблем
- в. застосування різноманітних правил в управлінні
- г. оптимальне використання єдиноначальності в управлінні

69. На чому базуються принципи менеджменту?

- а. на законах, які діють в Україні
- б. на законах розвитку суспільства і закономірностях управління
- в. на положеннях про підрозділи організацій
- г. на підзаконних актах

70. Хто розробив 14 універсальних управлінських принципів?

- а. Ф.Тейлор
- б. М.Вебер
- в. А.Файоль
- г. П.Друкер

71. На які дві основні підсистеми поділяються всі соціально-економічні системи?

- а. керуюча та підлегла
- б. керуюча та керована
- в. управлінська та виконавча
- г. організаційна та технологічна

72. Всі організації є відкритими системами, тому що:

- а. функціонують у зовнішньому середовищі;
- б. взаємодіють із зовнішнім середовищем;
- в. мають на меті отримання прибутку;
- г. здійснюють підприємницьку діяльність.

73. Згідно теорії мотивації А. Маслоу до первинних потреб відносять потреби:
- а. приналежності та зросту;
  - б. фізіологічні та самовираження;
  - в. фізіологічні та безпеки;
  - г. належності та зв'язку.
74. Розрізняють такі стилі управління:
- а. консультативний;
  - б. дорадчий;
  - в. демократичний;
  - г. автократичний.
75. Автократичному стилю управління притаманно:
- а. надмірна централізація влади;
  - б. залучення підлеглих до прийняття управлінських рішень;
  - в. невтручання керівника у справи підлеглих;
  - г. вертикальний поділ праці.
76. Менеджера характеризують такі якості:
- а. організаторські здібності, інтелектуальні, галузеві та функціональні якості
  - б. національні, галузеві та функціональні
  - в. функціональні, комунікабельні та соціологічні особливості
  - г. галузеві, психологічні, національні та функціональні особливості
77. Національні особливості системи управління:
- а. полягають у розробці переліку обов'язків і вимог до їх виконання на конкретній посаді в організації
  - б. можуть посилювати роль одних і знижувати роль інших вимог до менеджера
  - в. дають можливість менеджерам реалізувати навички управління у всьому світі
  - г. враховуються при формуванні вимог до менеджерів визначеної галузі
78. Галузеві особливості системи управління:
- а. полягають у розробці переліку обов'язків і вимог до їх виконання на конкретній посаді в організації
  - б. можуть посилювати роль одних і знижувати роль інших вимог до менеджера
  - в. дають можливість менеджерам реалізувати навички управління у всьому світі
  - г. враховуються при формуванні вимог до менеджерів визначеної галузі
79. Функціональні особливості системи управління:
- а. полягають у розробці переліку обов'язків і вимог до їх виконання на конкретній посаді в організації
  - б. можуть посилювати роль одних і знижувати роль інших вимог до менеджера
  - в. дають можливість менеджерам реалізувати навички управління у всьому світі
  - г. враховуються при формуванні вимог до менеджерів визначеної галузі
80. Менеджери загального керівництва – це:
- а. директори, голови правління, керівники філій, керівники виробничих підрозділів

- б. директори, голови правлінь, керівники спеціалізованих функціональних управлінь, департаментів
- в. директори, голови правлінь, президенти
- г. директори, голови правлінь, керівники служб, відділів, департаментів

81. Лінійні менеджери – це:

- а. керівники філій, представництв, виробничих підрозділів
- б. керівники філій, представництв, спеціалізованих функціональних управлінь
- в. керівники філій, представництв, департаментів, президенти
- г. керівники філій, представництв, підрозділів усіх рівнів управління

82. Функціональні менеджери – це:

- а. керівники спеціалізованих функціональних управлінь, філій, представництв, виробничих підрозділів
- б. керівники спеціалізованих функціональних управлінь, голови правління, директори, керівники відділів маркетингу, головні спеціалісти
- в. керівники спеціалізованих функціональних управлінь, департаментів, служб, головні спеціалісти, керівники відділу маркетингу, економіки
- г. керівники спеціалізованих функціональних управлінь, директори, керівники філій, представництв, голови правління

83. До адміністративних функцій менеджера відносять:

- а. мотивація, контроль
- б. організація, планування
- в. керівництво і лідерство, управління конфліктами і стресами
- г. контроль, узгодження, прийняття рішення

84. Методи адміністративного впливу – це:

- а. методи, які базуються на владі керівника, на його правах, дисципліні та відповідальності
- б. методи, які базуються на взаємному адмініструванні, на безвідповідальності
- в. методи, які базуються на переконанні, на адміністративному впливові, на матеріальному заохоченні
- г. методи, які базуються на організаційному впливові, матеріальному заохоченні, на переконаннях

85. Методи духовного стимулювання підлеглих:

- а. науково-пошукові, естетичні, матеріальні та моральні стимули
- б. критика та самокритика, науково-популярні, матеріальні стимули, стягнення
- в. науково-пошукові стимули, естетичні, моральні, критика та самокритика, стягнення, інформованість працівників
- г. інформованість працівників, популярні стимули, матеріальні стимули

86. Методи переконання – це:

- а. вплив на наявні у працівника стимули з використанням логічних та психологічних прийомів з метою перетворення завдання у свідомий обов'язок, внутрішню потребу працівника виконувати доручення
- б. вплив на свідомість працівника з метою перетворення завдання у підсвідомість
- в. вплив на внутрішній стан працівника з метою переконати його сприймати сучасні

завдання

г. всі відповіді невірні

87. Розпорядчі документи видаються обов'язково з питань:

а. організаційних, фінансування, кадрової політики, планування

б. мотиваційних; оптимізаційних

в. контролю, узгодження конфліктів

г. всі відповіді вірні

88. Предметом праці менеджера і спеціаліста є:

а. інформація

б. матеріальні елементи виробництва

в. інформація та матеріальні елементи виробництва

г. організація роботи з підлеглими та технікою

89. В чому полягають основні напрямки організації праці менеджера:

а. участь у вирішенні виробничих завдань

б. організація особистої праці

в. організація роботи з підлеглими

г. всі твердження вірні

90. Етапи кар'єри:

а. зародження, ріст, становлення, спад

б. попередній, становлення, просування, збереження, завершення

в. становлення, просування, занепад

г. попередній, наступний, становлення, просування, збереження, завершення

91. Планування кар'єри – це:

а. процес повільного розвитку професійної самоконцепції і самовизначення у термінах власних здібностей, талантів, мотивів, потреб та цінностей

б. процес швидкого професійного зростання, який неможливо запланувати наперед;

в. професійний ріст, який заставляє особистість постійно вдосконалюватись

г. шлях до досягнення більш високого посадового статусу

92. Конкурентоздатний менеджер – це:

а. менеджер, який володіє комунікабельністю та здібністю працювати в колективі

б. лідер, у якого добре розвинуті професійно-зорієнтовані та комунікативно-технологічні здібності

в. менеджер, який вміє віддавати накази та розпорядження

г. особа, яка володіє владою, впевнена у собі, самостійна, рішуча

93. Керівник повинен бути не лише досвідченим спеціалістом, а й керівником широкого профілю:

а. далекоглядним, розміркованим, психологом, організатором

б. соціологом, рішучим, талановитим, наполегливим, з твердим характером

в. організатором, новатором, психологом, соціологом

г. комунікабельним, впевненим у собі, самостійним, рішучим

94. Керівник виконує основні функції:

- а. планування, організація, узгодження і розв'язання конфліктів, контроль
- б. відбір, організація, планування, узгодження, прийняття рішення
- в. планування, генерація ідей, узгодження конфліктів, контроль
- г. організація, відбір та генерація ідей, прийняття рішення

95. Функція, яка полягає у здійсненні впливу колективу на поведінку його членів, згуртуванні, формуванні цінностей, соціальних норм поведінки та організаційної культури, називається:

- а. цільовою;
- б. соціально-інтегративною;
- в. задоволення соціальних потреб;
- г. немає правильної відповіді.

96. Методи вирішення проблем:

- а. творчий підхід, системний підхід, ініціативний, інструктивний;
- б. інструкції, інновації, ініціатива, адаптація, корекція
- в. інноваційний, адаптивний, інструктивний, ініціативний
- г. вивчення проблеми, інноваційний і творчий підхід для її вирішення

97. Відмінність між послугою і продуктом полягає в тому, що:

- а. послугу завжди можна перепродати;
- б. послуга не існує до моменту її продажу;
- в. якість послуги можна визначити завжди перед споживанням;
- г. право власності завжди передається під час купівлі.

98. Основний час – це:

- а. час, упродовж якого здійснюються допоміжні операції, які забезпечують виконання основного прийому;
- б. час, упродовж якого відбувається основний (технологічний) процес;
- в. час, який витрачається на догляд за робочим місцем протягом певної роботи або робочої зміни.
- г. час, який витрачається на зміну предмета праці робочою частиною машини під наглядом робітника.

99. Суміщення професій передбачає:

- а. виконання робітником функцій і (або) робіт, які стосуються різних професій;
- б. виконання робітником робіт різної складності, точності, різної ступені відповідальності;
- в. обслуговування одним або групою робітників одночасно декількох верстатів, виконуючи ручні прийоми на кожному з них у період автоматичної роботи решти верстатів.
- г. виконання певного комплексу організаційно – технічних умов для високопродуктивної і безпечної праці.

100. Структура, яка відображає сукупність організаційно визначених груп та службових взаємовідносин їх членів у відповідності зі штатним розкладом, називається:

- а. формальною;
- б. неформальною;
- в. штатною;
- г. немає правильної відповіді.

101. Середньострокові прогнози охоплюють період:
- а. до одного року
  - б. до трьох років
  - в. більше трьох років
  - г. до п'яти років
102. Під управлінням персоналом розуміється:
- а. система взаємозалежних організаційно-економічних та соціальних заходів для створення умов щодо нормального функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації;
  - б. процес вирішення завдань організації шляхом прийому, збереження та звільнення працівників;
  - в. порядок та правила службової поведінки в апараті управління, спрямовані на виконання поточних та перспективних завдань менеджерами відповідно до діючих посадових інструкцій та положень про структурні підрозділи;
  - г. процес управлінської діяльності менеджера щодо керівництва організацією, необхідний для формулювання і досягнення завдань організації.
103. Основною метою системи управління персоналом в організації є:
- а. створення умов щодо отримання працівниками доходу, достатнього для утримання сім'ї та задоволення особистих первинних потреб;
  - б. створення умов щодо нормального функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації;
  - в. створення умов для просування працівників по службі та задоволення особистих потреб;
  - г. всі відповіді правильні.
104. Частина населення країни, яке через психофізіологічні та інтелектуальні якості здатна створювати матеріальні блага чи надавати послуги – це:
- а. персонал;
  - б. кадри;
  - в. трудові ресурси;
  - г. інтелектуальні ресурси;
105. Резерв незайнятої робочої сили, яку можна залучити до праці – це:
- а. трудові ресурси;
  - б. персонал;
  - в. кадри;
  - г. безробітні.
106. Виділяють такі фактори, які чинять вплив на людей в організації.
- а. ієрархічна структура організації, культура, ринок;
  - б. вік організації, конкуренти, споживачі;
  - в. політика держави, розмір організації, ієрархічна структура організації;
  - г. економічна ситуація, соціальна політика, стиль керівництва.
107. Система управління персоналом включає наступні елементи:
- а. кадри, кадрова політика, кадрові служби, кадрова робота;

- б. ціль, структура, завдання, технології, персонал;
- в. планування, організація, мотивація, контроль;
- г. персонал, капітал, матеріали, інформація, технологія.

108. Постійний штатний склад кваліфікованих працівників організації – це:

- а. кадровий резерв;
- б. кадри;
- в. трудові ресурси;
- г. підлеглі.

109. Система поглядів, принципів, моделей та цілей, уявлень, які визначають напрямок та зміст роботи з кадрами, загальні та специфічні вимоги до них, розробляється власниками фірми, вищим керівництвом підприємства чи кадровою службою – це:

- а. кадрова робота;
- б. кадрова служба;
- в. кадрова політика;
- г. кадрове планування.

110. Інструментом реалізації кадрової політики є:

- а. кадрова робота;
- б. кадрова служба;
- в. кадрова політика;
- г. кадрове планування.

111. Засобом реалізації кадрової політики є:

- а. кадрова робота;
- б. кадрова служба;
- в. кадрова політика;
- г. кадрове планування.

112. Планування персоналу – це:

- а. процес забезпечення організації достатньою кількістю людей з навичками і здібностями, необхідними для досягнення цілей організації;
- б. діяльність щодо сприяння зміні поведінки працівників у відповідності з вимогами
- в. середовища, а також полегшення входження нових працівників в життя організації;
- г. діяльність, спрямована на підготовку кадрів, забезпечення пропорційного і динамічного їх розвитку, розрахунок професійно-кваліфікаційної структури персоналу, визначення потреби, контроль за його використанням;

113. Процес планування включає три етапи:

- а. оцінка наявних ресурсів, оцінка майбутніх потреб, розробка програми задоволення майбутніх потреб;
- б. аналіз фінансових ресурсів, виявлення потреби в кадрах, співставлення ресурсів та можливостей організації;
- в. оцінка та аналіз ресурсів, виконання розрахунків та обґрунтувань;
- г. інформаційне забезпечення, вибір та формулювання планових параметрів.

114. Планування потреби в персоналі включає являє собою



- a. розрахунок необхідного числа працівників за кількістю, кваліфікацією, часом, зайнятістю і розміщенням відповідно до поточних і перспективних завдань розвитку організації;
  - б. використання власних виробничих ресурсів працівників без пошуку нових висококваліфікованих кадрів на зовнішньому ринку праці;
  - в. здійснення розробки плану заміщення штатних посад;
  - г. визначення того, де і коли варто скоротити, що необхідно здійснити, щоб допомогти скороченим працівникам знайти нову роботу.
115. Планування скорочення або вивільнення персоналу передбачає:
- a. розрахунок необхідного числа працівників за кількістю, кваліфікацією, часом, зайнятістю і розміщенням відповідно до поточних і перспективних завдань розвитку організації;
  - б. використання власних виробничих ресурсів працівників без пошуку нових висококваліфікованих кадрів на зовнішньому ринку праці;
  - в. здійснення розробки плану заміщення штатних посад;
  - г. визначення того, де і коли варто скоротити, що необхідно здійснити, щоб допомогти скороченим працівникам знайти нову роботу.
116. До основних зовнішніх факторів кадрового планування в організації відносяться:
- a. темпи економічного зростання, рівень інфляції і безробіття, політичні зміни, конкуренція і стан ринку збуту;
  - б. мета діяльності організації, внутрішньо-організаційна динаміка робочої сили;
  - в. матеріальні ресурси, основні та оборотні фонди, рентабельність;
  - г. усі відповіді правильні.
117. До основних внутрішніх факторів кадрового планування в організації належать:
- a. темпи економічного зростання, рівень інфляції і безробіття, політичні зміни, конкуренція і стан ринку збуту;
  - б. мета діяльності організації, внутрішньо-організаційна динаміка робочої сили;
  - в. матеріальні ресурси, основні та оборотні фонди, рентабельність;
  - г. усі відповіді правильні.
118. Скільки стадій у становленні колективу можна виділити:
- a. дві;
  - б. три;
  - в. п'ять;
  - г. немає правильної відповіді.
119. Для залучення кандидатів використовують такі джерела:
- a. організаційні та кадрові;
  - б. внутрішні та зовнішні;
  - в. стихійні та організовані;
  - г. усі відповіді правильні.
120. Процес знайомства та пізнання новим працівником особливостей діяльності організації, а також процес зміни власної поведінки у відповідності з вимогами середовища називається:
- a. трудовою адаптацією;
  - б. професійною орієнтацією;
  - в. ротацією;

г. професійним навчанням.

121. Процес набуття працівниками досвіду в тому розумінні, що він спрямований на відносні зміни їхніх якостей, тобто на досконале виконання ними своїх обов'язків називається:

- а. трудовою адаптацією;
- б. професійною орієнтацією;
- в. ротацією;
- г. професійним навчанням.

122. Цілеспрямований рух персоналу по підрозділах організації називається:

- а. трудовою адаптацією;
- б. професійною орієнтацією;
- в. ротацією;
- г. професійним навчанням.

123. Основною метою процедури адаптації персоналу є:

- а. забезпечення своєї організації достатньою кількістю людей з навичками і здібностями, необхідними для досягнення цілей організації;
- б. зміна власної поведінки у відповідності з вимогами середовища, а також полегшення входження нових працівників в життя організації;
- в. розширення сфери знань і набуття різних навичок роботи в організації;
- г. всі відповіді правильні.

124. Кінцева мета професійного навчання в організації полягає в:

- а. послабленні початкового хвилювання, ознайомленні нових службовців з їхніми обов'язками;
- б. забезпеченні своєї організації достатньою кількістю людей з навичками і здібностями, необхідними для досягнення цілей організації;
- в. сприянні зміні власної поведінки у відповідності з вимогами середовища, а також полегшення входження нових працівників в життя організації;
- г. розширенні сфери знань і набуття різних навичок роботи в організації.

125. Ротація працівників в організації проводиться з метою:

- а. послаблення початкового хвилювання, ознайомлення нових службовців з їхніми обов'язками;
- б. забезпеченні своєї організації достатньою кількістю людей з навичками і здібностями, необхідними для досягнення цілей організації;
- в. сприяння зміні власної поведінки у відповідності з вимогами середовища, а також полегшення входження нових працівників в життя організації;
- г. розширення сфери знань і набуття різних навичок роботи в організації.

126. Навчання персоналу без відриву від виробництва характеризується:

- а. безпосередньою взаємодією із звичайною роботою в звичайній робочій ситуації;
- б. проведенням зовнішніми навчальними структурами і, як правило, поза стінами організації;
- в. послабленням початкового хвилювання, ознайомлення нових службовців з їхніми обов'язками;
- г. усі відповіді правильні.

127. Навчання з відривом від виробництва характеризується:
- а. безпосередньою взаємодією із звичайною роботою в звичайній робочій ситуації;
  - б. проведенням зовнішніми навчальними структурами і, як правило, поза стінами організації;
  - в. послабленням початкового хвилювання, ознайомлення нових службовців з їхніми обов'язками;
  - г. усі відповіді правильні.
128. Навчання працівників на робочому місці включає такі методи:
- а. наставництво; делегування; ротацію;
  - б. рольові ігри; навчальні ситуації; моделювання;
  - в. усі відповіді правильні;
  - г. жодна з відповідей не правильна.
129. Навчання працівників поза робочим місцем включає такі методи:
- а. наставництво; делегування; ротацію;
  - б. рольові ігри; навчальні ситуації; моделювання;
  - в. усі відповіді правильні;
  - г. жодна з відповідей не правильна.
130. Кар'єра – це:
- а. суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про своє трудове майбутнє;
  - б. особисте бажання зайняти вищу посаду, особисті плани щодо самовдосконалення;
  - в. переміщення персоналу по підрозділах організації;
  - г. здатність керівника впливати на індивідуумів і групи людей, щоб спонукати їх працювати для досягнення цілей організації.
131. З якою метою створюється будь-яка соціально-економічна система?
- а. для досягнення цілей
  - б. для реалізації властивостей
  - в. для взаємодії з зовнішнім середовищем
  - г. для встановлення управлінських відносин
132. Що розуміють під організацією в менеджменті?
- а. процес розроблення та реалізації управлінських рішень
  - б. свідоме об'єднання людей, яке діє на основі визначених процедур та правил і сумісно реалізує певну програму або цілі
  - в. формальна структура декількох осіб, які працюють спільно над виконанням завданням
  - г. група людей, що об'єднуються на основі симпатії один до одного для реалізації власних цілей
133. Попередній етап кар'єри включає:
- а. освоєння працівником обраної професії, здобуття необхідних навичок, формування його кваліфікації;
  - б. навчання в школі, одержання середньої і вищої освіти;
  - в. закріплення досягнутих результатів, пік удосконалювання кваліфікації, відбувається її підвищення в результаті активної діяльності і спеціального навчання;
  - г. процес підвищення кваліфікації, просування по службі, відбувається нагромадження

практичного досвіду, навичок, зростання потреби в самоствердженні, досягненні більш високого статусу і ще більшої незалежності.

134. Становлення, як етап кар'єри, включає:

- а. освоєння працівником обраної професії, здобуття необхідних навичок, формування його кваліфікації;
- б. навчання в школі, одержання середньої і вищої освіти;
- в. закріплення досягнутих результатів, пік удосконалювання кваліфікації, відбувається її підвищення в результаті активної діяльності і спеціального навчання;
- г. процес підвищення кваліфікації, просування по службі, відбувається нагромадження практичного досвіду, навичок, зростання потреби в самоствердженні, досягненні більш високого статусу і ще більшої незалежності.

135. Просування, як етап кар'єри, включає:

- а. освоєння працівником обраної професії, здобуття необхідних навичок, формування його кваліфікації;
- б. навчання в школі, одержання середньої і вищої освіти;
- в. закріплення досягнутих результатів, пік удосконалювання кваліфікації, відбувається її підвищення в результаті активної діяльності і спеціального навчання;
- г. процес підвищення кваліфікації, просування по службі, відбувається нагромадження практичного досвіду, навичок, зростання потреби в самоствердженні, досягненні більш високого статусу і ще більшої незалежності.

136. Здатність людини впливати на діяльність групи, взаємодіяти з усіма її членами та вести її до досягнення мети — це:

- а. лідерство;
- б. героїзм;
- в. повноваження влади;
- г. немає правильної відповіді.

137. Завершальний етап кар'єри характеризується:

- а. кризою кар'єри, працівники на даному етапі все менше одержують задоволення від роботи та відчувають стан психологічного й фізіологічного дискомфорту;
- б. завершенням кар'єри в даній організації (виді діяльності), з'являється можливість для самовираження в інших видах діяльності, що були неможливі у період роботи в організації;
- в. закріпленням досягнутих результатів, пік удосконалювання кваліфікації, відбувається її підвищення в результаті активної діяльності і спеціального навчання;
- г. процесом підвищення кваліфікації, просування по службі, відбувається нагромадження практичного досвіду, навичок, зростання потреби в самоствердженні, досягненні більш високого статусу і ще більшої незалежності.

138. Пенсійний етап кар'єри характеризується:

- а. кризою кар'єри, працівники на даному етапі все менше одержують задоволення від роботи та відчувають стан психологічного й фізіологічного дискомфорту;
- б. завершенням кар'єри в даній організації (виді діяльності), з'являється можливість для самовираження в інших видах діяльності, що були неможливі у період роботи в організації;
- в. закріпленням досягнутих результатів, пік удосконалювання кваліфікації, відбувається її підвищення в результаті активної діяльності і спеціального навчання;

г. процесом підвищення кваліфікації, просування по службі, відбувається нагромадження практичного досвіду, навичок, зростання потреби в самоствердженні, досягненні більш високого статусу і ще більшої незалежності.

139. До внутрішніх факторів кадрового планування в організації належать:

- а. темпи економічного зростання, рівень інфляції і безробіття, політичні зміни, конкуренція і стан ринку збуту;
- б. мета діяльності організації, внутрішньо-організаційна динаміка робочої сили;
- в. матеріальні ресурси, основні та оборотні фонди, рентабельність;
- г. усі відповіді правильні.

140. Децентралізоване управління передбачає:

- а. розпорошеність влади між різними рівнями управління;
- б. зосередження влади в єдиному центрі;
- в. відсутність формального управління в організації;
- г. необхідність формального управління.

141. В результаті горизонтального поділу праці утворюються:

- а. функціональні підрозділи;
- б. неформальні групи;
- в. рівні управління організацією;
- г. штабні повноваження.

142. Неформальні групи виникають:

- а. внаслідок горизонтального поділу праці;
- б. внаслідок вертикального поділу праці;
- в. внаслідок соціальної взаємодії;
- г. за бажанням керівництва організації.

143. До факторів зовнішнього середовища прямої дії відносять:

- а. міжнародні події, стан економіки, інфраструктура;
- б. інфраструктура, споживачі, постачальники;
- в. НТП, конкуренти, державні органи влади;
- г. конкуренти, державні органи влади, профспілки.

144. Некомпетентність працівників – це :

- а. сильна позиція організації;
- б. можливість організації;
- в. слабка позиція організації;
- г. загроза організації.

145. В чому полягають спільні риси всіх організацій:

- а. наявність мети в діяльності та здійсненні підприємницької діяльності;
- б. наявність мети в діяльності та необхідність управління;
- в. поділ праці та залежність від зовнішнього середовища;
- г. наявність керівника-лідера та здійсненні підприємницької діяльності.

146. Технологія – це:

- а. очікуваний стан організації;
- б. фактор внутрішнього середовища організації;
- в. дії, які слід виконувати в конкретних ситуаціях;
- г. спосіб перетворення вхідних елементів у вихідні.

147. Менеджер – це:

- а. найбільш впливова людина на підприємстві;
- б. сторонній консультант, якого фірма запрошує для надання порад;
- в. будь-який найманий професійний керівник, в підпорядкуванні якого знаходяться люди;
- г. реальний власник підприємства, його засновник чи людина, що володіє контрольним пакетом акцій.

148. Які з названих факторів не є факторами зовнішнього середовища організації:

- а. постачальники;
- б. споживачі;
- в. міжнародні події;
- г. цілі і завдання фірми.

149. Організація як система охоплює такі підсистеми:

- а. соціальну та технічну;
- б. інформаційну та технічну;
- в. керуючу та керовану;
- г. транспортну та матеріальну.

150. Менеджмент як діяльність і як наука:

- а. виникли одночасно
- б. вірна відповідь відсутня
- в. менеджмент як діяльність виник пізніше, ніж наука менеджменту
- г. менеджмент як діяльність виник раніше, ніж наука менеджменту

151. Чинники зовнішнього середовища організації прямої дії:

- а. технологія, стан економіки, соціокультурні фактори, політичні фактори, відносини з місцевим населенням;
- б. розмір і структура потреб населення, рівень його доходів і нагромаджень, рівень цін, можливість одержання споживчого кредиту, політична стабільність і спрямованість внутрішньої політики, розвиток науки і техніки, рівень культури населення, міжнародна конкуренція, вплив постачальників і технології, економіки і конкуренції, законодавство, соціальні і культурні зміни в суспільстві
- в. постачальники, закони і державні органи, споживачі, конкуренти
- г. вірна відповідь відсутня

152. Піраміду потреб побудував:

- а. А. Маслоу
- б. вірна відповідь відсутня
- в. Д Мак-Клеланд
- г. Д. Мак-Грегор

153. Мотивація – це:

- а. функція менеджменту;
  - б. формування системи оплати праці;
  - в. засіб стабілізації персоналу;
  - г. одна з теорій менеджменту.
154. В порядку черговості потреби людини (за А. Маслоу) розташовують так:
- а. фізіологічні, безпеки, соціальні, розвитку, самовираження;
  - б. безпеки, фізіологічні, соціальні, поваги, самовираження;
  - в. фізіологічні, безпеки, соціальні, поваги, самовираження;
  - г. фізіологічні, безпеки, соціальні, самовираження, розвитку;
155. Повноваження визначають:
- а. форму впливу на підлеглих для досягнення цілей організації;
  - б. право використовувати ресурси організації для виконання завдань;
  - в. розмір оплати праці;
  - г. здатність приймати непопулярні рішення.
156. До первинних потреб відносять:
- а. наявність медичної служби на підприємстві;
  - б. потребу у самовираженні;
  - в. потребу поваги;
  - г. мотивування до праці.
157. Обмін інформацією, завдяки якому керівник отримує інформацію, необхідну для прийняття ефективних управлінських рішень і доводить прийняті рішення до підлеглих – це:
- а. повідомлення;
  - б. бесіда;
  - в. зв'язок;
  - г. комунікації.
158. До складу чинників зовнішнього середовища організації непрямої дії відносять:
- а. постачальників (матеріалів, капіталу, трудових ресурсів ), закони і державні органи, споживачів, конкурентів;
  - б. технологію, стан економіки, соціокультурні фактори, політичні фактори, відносини з місцевим населенням
  - в. вірна відповідь відсутня
  - г. розмір і структуру потреб населення, рівень його доходів і нагромаджень, рівень цін, можливість одержання споживчого кредиту, політичну стабільність і спрямованість внутрішньої політики, розвиток науки і техніки, рівень культури населення, міжнародну конкуренцію, вплив постачальників і технологій, економіки і конкуренції, законодавство, соціальні і культурні зміни в суспільстві.
159. Внутрішнє середовище організації –це:
- а. сукупність елементів, які технологічно пов'язані між собою а процесі виробництва;
  - б. сукупність ситуаційних чинників всередині організації;
  - в. сукупність ситуаційних чинників всередині організації та у навколишньому середовищі.
  - г. вірна відповідь відсутня

160. Неформальні організації-це:
- а. ті, що діють у межах формальних або функціонують відокремлено від них, не маючи чітко визначеної спільної мети діяльності
  - б. комерційні (виробничо-господарські) та некомерційні
  - в. громадські, торгівельні та господарські організації
  - г. вірна відповідь відсутня
161. Діяльність керівників тактичного (управлінського) рівня управління в основному зосереджена на:
- а. розробці мети, загальної стратегії та політики її діяльності;
  - б. розробці посадових інструкцій та здійсненні контролю за за винагородою підлеглих працівників;
  - в. впровадженні політики та планів діяльності організації, координуванні роботи підлеглих;
  - г. координуванні та нагляданні діяльності безпосередніх виконавців.
162. Централізоване управління передбачає:
- а. розпорошеність влади між різними рівнями управління;
  - б. зосередження влади в єдиному центрі;
  - в. відсутність формального управління в організації;
  - г. необхідність формального управління.
163. В результаті вертикального поділу праці утворюються:
- а. функціональні підрозділи;
  - б. неформальні групи;
  - в. рівні управління організацією;
  - г. штабні повноваження.
164. В чому полягає суттєва характеристика організації?
- а. формальне об'єднання людей;
  - б. неформальне об'єднання людей;
  - в. наявність спільної мети;
  - г. кожен член організації має свою власну мету.
165. До факторів внутрішнього середовища організації відносять:
- а. цілі, конкуренти, споживачі;
  - б. цілі, структура, завдання;
  - в. профспілки, політичні події, законодавство;
  - г. технології, ресурси, персонал.
166. Фактори зовнішнього середовища непрямої дії - це фактори , що опосередковано впливають на діяльність організації:
- а. не впливають на організацію через фактори прямої дії;
  - б. впливають на організацію через фактори прямої дії;
  - в. залежать від діяльності організації;
  - г. не впливають на організацію.
167. Організація – це:



- а. логічні взаємовідносини рівнів управління та функціональних областей, побудовані у формі, яка дозволяє ефективно досягати цілей;
- б. група людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення спільної мети;
- в. спосіб перетворення вхідних елементів у вихідні;
- г. структура, яка формує загальні перспективи розвитку.

168. Менеджмент – це:

- а. сукупність принципів, методів, засобів та форм управління підприємством з метою підвищення його ефективності та прибутковості;
- б. сукупність стійких норм, принципів та вірувань відносно того як дана організація повинна і може реагувати на зовнішній вплив, як варто вести себе в організації і яка сутність її існування;
- в. сукупність взаємодіючих елементів, які утворюють єдине ціле;
- г. сукупність певних обставин та факторів, що впливають на процес прийняття управлінських рішень.

169. Що розуміється під терміном "управління" і де переважно він застосовується?

- а. термін "управління" застосовується переважно до діяльності людей в сфері економіки;
- б. термін "управління" є синонімом терміну "менеджмент", але він переважно застосовується до ширшого кола об'єктів, різних видів людської діяльності;
- в. термін "управління" не є синонімом терміну "менеджмент" і застосовується тільки до діяльності людей у сфері економіки;
- г. термін "управління" застосовується при визначенні системи заходів щодо координації діяльності людей.

170. Що розуміється під терміном "менеджмент"?

- а. термін "менеджмент" означає керування якоюсь системою;
- б. під терміном "менеджмент" розуміють управління якоюсь соціально-економічною системою (підприємством);
- в. термін "менеджмент" означає управління будь-чим;
- г. термін "менеджмент" означає постійно контролювати діяльність персоналу в організації.

171. З якої мови походить термін "менеджмент" і що він означає?

- а. з англійської мови і означає керувати, стояти на чолі, завідувати, бути здатним впоратися з будь-якою проблемою;
- б. з німецької мови і означає керувати, завідувати будь-чим;
- в. з іврити і означає керувати, завідувати будь-чим;
- г. з російської і означає завідувати будь-чим.

172. Що таке менеджмент з функціональних позицій?

- а. процес планування, організації, контролю, регулювання;
- б. процес планування, організації, мотивації, контролю, які необхідні для досягнення певної мети;
- в. процес планування, організації, мотивації;
- г. процес організації і контролю.

173. Що об'єднує суб'єкт та об'єкт управління ?

- а. партнерство та однодумство;

- б. спільне місце їх діяльності;
  - в. спільна мета діяльності;
  - г. спільне бажання отримувати прибутки.
174. Визначіть, що таке об'єкт управління?
- а. людина чи група людей, якими управляють;
  - б. апарат управління;
  - в. люди, які займаються управлінням;
  - г. люди, які виконують певні завдання.
175. Що є об'єктом вивчення менеджменту?
- а. окремі підрозділи організацій;
  - б. фінансові процеси;
  - в. матеріальні процеси;
  - г. організації та процеси, що в них здійснюються.
176. В якому порядку реалізуються основні (загальні) функції управління?
- а. організація, планування, контроль, мотивація;
  - б. планування, організація, контроль, мотивація;
  - в. планування, організація, мотивація, контроль.
  - г. організація, контроль, мотивація, планування.
177. Що слід розуміти під організацією?
- а. групу людей, які об'єдналися для отримання прибутку;
  - б. групу людей, діяльність яких координується відповідним органом управління;
  - в. групу людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення певної мети;
  - г. групу людей, які об'єдналися для спільного проведення вільного часу.
178. Які основні загальні риси має організація?
- а. наявність всіх видів ресурсів, вертикальний та горизонтальний поділ праці, здійснення певних видів діяльності і залежність від зовнішнього середовища;
  - б. вертикальний та горизонтальний поділ праці;
  - в. наявність всіх видів ресурсів та здійснення певних видів діяльності;
  - г. наявність вертикального поділу праці.
179. Результатом застосування до об'єкту теорії прийняття рішень є:
- а. розробка довгострокової стратегії організації;
  - б. розробка короткострокової стратегії організації;
  - в. розробка методів управлінського впливу;
  - г. оптимальний оперативний план дій.
180. Внутрішнє середовище підприємства:
- а. формується під впливом змінних, які безпосередньо впливають на процес виробництва продукції та послуг;
  - б. сукупність змінних, які знаходяться за межами підприємства і не являються сферою безпосереднього впливу з боку його менеджменту;
  - в. сукупність стійких норм, принципів та вірувань відносно того як дана організація повинна і може реагувати на зовнішній вплив, як варто вести себе в організації і яка сутність її

- існування;
- г. всі відповіді вірні

181. Внутрішнє середовище це:

- а. частина загального середовища, яка знаходиться в межах організації;
- б. загальні умови середовища знаходження організації;
- в. частина загального середовища, яка знаходиться за межами організації;
- г. сукупність певних обставин і факторів впливу на прийняття управлінських рішень

182. Зовнішнє середовище може бути:

- а. непрямого впливу;
- б. прямого впливу;
- в. опосередкованого впливу;
- г. всі відповіді вірні

183. До основних складових елементів внутрішнього середовища організації не належать:

- а. організаційна культура;
- б. цілі і персонал;
- в. технологія;
- г. постачальники і конкуренти.

184. До зовнішнього середовища прямої дії належать:

- а. стан економіки, зміни у політиці, соціальна культура, НТП, технології, групові інтереси, міжнародне середовище;
- б. постачальники, трудові ресурси, закони і заклади державного регулювання, споживачі, конкуренти;
- в. цілі, кадри, завдання, структура, технологія;
- г. плани, прогнози, організаційна структура, мотивація, контроль.

185. До зовнішнього середовища організації непрямої дії належать:

- а. стан економіки, зміни у політиці, соціальна культура, НТП, технології, групові інтереси, міжнародне середовище;
- б. постачальники, трудові ресурси, закони і заклади державного регулювання, споживачі, конкуренти;
- в. цілі, кадри, завдання, структура, технологія;
- г. плани, прогнози, організаційна структура, мотивація, контроль.

186. Методи менеджменту – це:

- а. форма впливу на людей для отримання великих прибутків;
- б. засіб впливу на персонал;
- в. засоби впливу на об'єкти управління;
- г. засоби впливу керуючої системи на керовану з метою досягнення певних цілей.

187. Розпорядчі методи менеджменту базуються на:

- а. властивих системі управління відносинах влади і підпорядкування;
- б. відносинах влади;
- в. відносинах підпорядкування;
- г. відносинах влади і підпорядкування.

188. В організаційно-розпорядчих методах менеджменту реалізується:
- а. організаційний вплив;
  - б. розпорядчий вплив;
  - в. адміністративний вплив;
  - г. функція організації, яка передбачає організаційний і розпорядчий вплив.
189. Організаційне нормування як вид впливу на об'єкти управління передбачає:
- а. розроблення нормативів для ефективного управління;
  - б. розроблення і використання організаційних нормативів для стабільного збалансованого і стійкого управління;
  - в. розроблення правил та інструкцій для регулювання діяльності персоналу;
  - г. розроблення і використання правил і нормативів.
190. Економічні методи менеджменту ґрунтуються на використанні:
- а. економічних інтересів кожної особи;
  - б. економічних інтересів колективу і особи;
  - в. матеріальних інтересів тільки колективу;
  - г. матеріальних інтересів тільки особи.
191. Хто використовує методи управління організацією?
- а. економісти, товаровознавці, інженери та технічні спеціалісти;
  - б. лінійні та функціональні керівники;
  - в. лінійні керівники;
  - г. лінійні керівники та спеціалісти.
192. Що слід розуміти під методами менеджменту?
- а. способи впливу керуючої системи на керовану з метою виконання певних завдань;
  - б. способи досягнення виконання функцій менеджменту;
  - в. способи здійснення управлінської діяльності, за допомогою яких виконуються функції менеджменту і забезпечується реалізація його цілей та завдань;
  - г. способи виконання виробничих завдань.
193. Під впливом чого змінюються методи менеджменту?
- а. під впливом досвіду ефективного господарювання;
  - б. під впливом змін умов діяльності організації;
  - в. під впливом розвитку економіки країни;
  - г. під впливом змін умов діяльності організації, досягнень сучасної науки та досвіду ефективного господарювання.
194. Що слід розуміти під організаційно-розпорядчими методами?
- а. засоби впливу на керовані системи;
  - б. засоби впливу на колективи і окремих працівників, що ґрунтуються на використанні об'єктивних (організаційних) відносин між ними;
  - в. методи впливу на окремих працівників, які не виконують свої завдання;
  - г. методи впливу на окремих працівників.
195. Принцип однократного управління покладено в основу:

- a. теорії дослідження операцій;
  - б. теорії самоорганізації систем;
  - в. організаційного проектування;
  - г. методів дослідження внутрішнього середовища організації.
196. Що таке постанова як розпорядчий метод управління?
- a. розпорядчий акт управління, який приймається керівником організації;
  - б. розпорядчий акт управління, який приймається колегіальним органом управління організацією;
  - в. озпорядчий акт управління, який приймається керованою системою управління;
  - г. розпорядчий акт управління, який приймається групою керівників.
197. З якою метою використовується моральне стимулювання персоналу як метод менеджменту?
- a. для заохочення трудової активності управлінського персоналу;
  - б. для заохочення трудової та соціальної активності колективів, груп, окремих працівників;
  - в. для заохочення соціальної активності працівників;
  - г. для заохочення окремих груп працівників.
198. Що таке наказ?
- a. розпорядчо-правовий документ, який видається керівниками та спеціалістами організації;
  - б. акт управління;
  - в. документ, який видається заступником керівника підприємства;
  - г. розпорядчо-правовий документ, який видається керівником організації.
199. Що таке розпорядження?
- a. розпорядчо-правовий документ, який видається керівниками та спеціалістами організації;
  - б. розпорядчо-правовий документ, який видається переважно керівниками структурних підрозділів організації;
  - в. розпорядчо-правовий документ, який видається тільки спеціалістами організації;
  - г. правовий документ, який видається тільки керівником організації.
200. Що є теоретичною основою соціальних і психологічних методів менеджменту?
- a. соціальна психологія;
  - б. психологія особистості як наука про закони психофізичної діяльності;
  - в. соціологія і психологія;
  - г. соціальна психологія і психологія особистості як наука про закони психофізичної діяльності індивіда та різних суспільних груп.
201. Що належить до методів морального стимулювання?
- a. видача туристичних путівок;
  - б. подяка за хорошу роботу, офіційне чи неофіційне визнання професійної досконалості працівника;
  - в. підбадьорення та поблажливість у випадках притягнення до відповідальності;
  - г. видача грамот та похвальних листів.
202. Американський підхід до підготовки управлінських кадрів характеризується тим, що
- a. керівник розглядається як професіонал у сфері управління, який має управлінську освіту в додаток до професійної спеціалізованої освіти (економічної, гуманітарної, юридичної тощо)

- б. теоретична підготовка менеджерів підкріплена розглядом кейсів та практичних ситуацій і проходженням виробничої практики на підприємствах
  - в. застосовується концепція „навчання за допомогою досвіду”, згідно з якою майбутнього менеджера цілеспрямовано проводять через ряд посад знизу до верху;
  - г. для підготовки менеджерів різних рівнів широко застосовується система учнівства, наставництва, методи психології
203. Клас замкнених контурів управління утворюють системи:
- а. з нерегульованим впливом збурень на функціонування системи;
  - б. зі зворотним зв'язком;
  - в. соціальні системи;
  - г. абстрактні системи.
204. До основних функцій менеджменту належать
- а. розпорядництво, координування, делегування та контроль
  - б. планування, стимулювання, координація, організація
  - в. планування, організація, мотивація, контроль
  - г. організація, адміністрування, облік, мотивація
205. Вибрати вірне твердження
- а. „менеджмент” і „управління” є ідентичними, тотожними поняттями
  - б. управління є різновидом менеджменту
  - в. менеджмент є різновидом управління
  - г. менеджмент є одним з елементів управління діяльністю підприємства
206. Об'єктом менеджменту виступає
- а. адміністративний апарат управління діяльністю підприємства
  - б. елементи зовнішнього середовища господарювання
  - в. підприємство як складна багатоелементна система з усіма властивими їй організаційними, економічними, соціальними, технічними та іншими процесами
  - г. керівники різних рівнів
207. Предметом менеджменту на підприємстві є
- а. адміністративний апарат управління діяльністю підприємства
  - б. елементи зовнішнього середовища господарювання
  - в. підприємство як складна багатоелементна система з усіма властивими їй організаційними, економічними, соціальними, технічними та іншими процесами
  - г. всі явища та процеси, пов'язані з організацією та управлінням сумісною діяльністю персоналу для забезпечення досягнення цілей підприємства
208. Кінцевою метою менеджменту є
- а. забезпечення інтересів та потреб власників підприємства
  - б. реалізація стратегії і тактики розвитку підприємства
  - в. забезпечення прибутковості діяльності підприємства
  - г. здійснення управління діяльністю підприємства у відповідності з основними функціями менеджменту
209. Сполучними процесами у менеджменті вважають

- а. основні функції менеджменту, що представляють собою сукупність взаємопов'язаних дій
- б. управлінські рішення та комунікаційні зв'язки
- в. документи організаційного, розпорядчого і дисциплінарного характеру
- г. нормативні акти та інструктивні матеріали як централізованого, так і локального характеру

210. Менеджмент як вид діяльності – це

- а. цілеспрямований вплив на колектив або на окремих виконавців для досягнення поставленої мети
- б. спосіб та манера спілкування з працівниками
- в. процес контролю за ефективністю використання людських та матеріальних ресурсів
- г. сукупність концепцій, теорій, принципів, методів і форм управління в умовах ринкової економіки

211. Модель менеджменту, яка характеризується колективним прийняттям рішень, колективною відповідальністю, використанням системи позитивного та сімейного найму

- а. російська
- б. американська
- в. шведська
- г. японська

212. Використання концепції „навчання за допомогою досвіду”, яка передбачає цілеспрямоване просування працівника через ряд посад знизу доверху, є відмінною рисою

- а. американської моделі менеджменту
- б. японської моделі менеджменту
- в. європейської моделі менеджменту
- г. вітчизняної моделі менеджменту

213. Аналогові рішення – це рішення

- а. в основі яких лежить об'єктивний аналіз умов, в яких діє організація в даний момент часу і які матимуть місце в перспективі
- б. які базуються на минулому позитивному або негативному досвіді керівника
- в. прийняття яких базується на застосуванні математичних методів та моделей
- г. які використовуються керівниками вищих рівнів і базуються на їх відчутті про правильний вибір рішення з множини запропонованих альтернатив

214. Раціональні рішення – це рішення

- а. в основі яких лежить об'єктивний аналіз умов, в яких діє організація в даний момент часу і які матимуть місце в перспективі
- б. які базуються на минулому позитивному або негативному досвіді керівника
- в. прийняття яких базується на застосуванні математичних методів та моделей
- г. які використовуються керівниками вищих рівнів і базуються на їх відчутті про правильний вибір рішення з множини запропонованих альтернатив

215. Місія організації – це

- а. задоволення потреб споживачів у високоякісній продукції або послугах
- б. забезпечення максимального прибутку
- в. дотримання інтересів акціонерів, власників або інвесторів даної організації
- г. усі вищезазначені відповіді вірні

216. Стратегічне планування – це
- а. процес розробки заходів і дій для виконання поточних планів підприємства
  - б. вид планування, який охоплює річний період та розробляється за певною сукупністю розділів (виробництво продукції, планування МТЗ і збуту, фінансове планування..... )
  - в. всебічне комплексне планування, призначене для забезпечення здійснення місії організації та досягнення її цілей
  - г. вид планування, який передбачає деталізацію планових завдань у розрізі окремих операцій і розрахований на тривалий період часу
217. Оперативне управління діяльністю підприємства включає
- а. календарне планування та диспетчеризацію
  - б. стратегічні, поточні та календарні плани
  - в. стилі керівництва та методи планування
  - г. форми і системи виробничого планування
218. Виберіть найбільш повне визначення організації як функції менеджменту
- а. це процес створення умов та мотивів, які спонукають людину проявляти старанність та добросовісність у справі досягнення цілей підприємства
  - б. це процес взаємного упорядкування людських, матеріальних, фінансових, інформаційних ресурсів з метою перетворення підприємства у життєздатне ціле
  - в. це сукупність методів впливу суб'єкту управління на об'єкт управління організаційного та розпорядчого характеру
  - г. це процес передачі організаційних завдань і повноважень підпорядкованим особам, які беруть на себе відповідальність за їх виконання
219. Визначити, які види діяльності можуть бути делеговані
- а. функції загального керівництва, ознайомлення потенційних інвесторів з організацією;
  - б. вузькоспеціалізовані проблеми, розробка проектів документів, рутинна і підготовча робота
  - в. конфіденційні проблеми, термінові справи, застосування заходів заохочення та покарання працівників організації
  - г. особливо важливі справи та справи, обтяжені високим рівнем ризику
220. Делегування – це
- а. процес передачі відповідальності, обов'язків виконати завдання і звітувати перед керівництвом за їх успішне завершення
  - б. реальна можливість діяти або впливати на ситуацію
  - в. процес передачі завдань і повноважень особі, що приймає на себе відповідальність за їх реалізацію
  - г. зобов'язання виконати завдання та відповідати за його задовільне виконання
221. Лінійні організаційні структури управління використовуються
- а. дрібними підприємствами або підприємствами на початковій стадії функціонування
  - б. середніми підприємствами, які обрали нішову стратегію функціонування
  - в. великими підприємствами, які займаються диверсифікованими видами діяльності
  - г. всі вище перераховані відповіді вірні
222. Виберіть найбільш повне визначення організаційної структури управління



- а. сукупність управлінських рівнів, між якими наявні зв'язки субординації, які створюються для вирішення поточних завдань
- б. сукупність органів та рівнів управління, між якими існує система взаємозв'язків, які забезпечують виконання управлінських функцій для досягнення цілей підприємства
- в. сукупність виробничих підрозділів, з допомогою яких вхідні сировина та матеріали перетворюються у кінцевий продукт (товар або послугу)
- г. організаційно відособлений орган управління, призначений для виконання окремої функції або ряду функцій менеджменту

223. Виберіть найбільш повне визначення „рівня управління”

- а. всі ланки управління організацією
- б. група відділів, які займають певну ступінь в управлінській ієрархії
- в. частина організаційної структури управління, призначена для виконання визначеної функції
- г. організаційно відособлений орган управління, призначений для виконання окремої функції або ряду функцій управління

224. Ковзаючий графік роботи передбачає

- а. зміщення початку та кінця робочого дня
- б. збільшення або зменшення тривалості робочого дня залежно від вимог виробництва
- в. регулювання тривалості робочого дня залежно від індивідуальних потреб та можливостей працівника
- г. чергування складних та простіших операцій для виконання працівником з метою урізноманітнення його роботи

225. Мотивація як функція менеджменту – це

- а. процес взаємного упорядкування людських, матеріальних та фінансових ресурсів для забезпечення досягнення цілей підприємства
- б. процес створення умов або мотивів, які здійснюють вплив на поведінку людини і направляють її в потрібну для організації сторону відповідно до поставлених цілей
- в. сукупність заходів, які використовуються адміністрацією для стримування відтоку персоналу з підприємства
- г. процес зіставлення фактично досягнутих результатів діяльності підприємства з запланованими для визначення ступеня вкладу кожного працівника у ці результати та встановлення для нього відповідної винагороди

226. Керівництво – це

- а. право особи давати офіційні вказівки і вимагати їх виконання, яке впливає із посадових повноважень керівника, що визначають його компетенцію в межах формальної організації
- б. можливість впливати на поведінку інших
- в. будь-яка поведінка одної особи, яка здатна змінювати поведінку, стосунки, відчуття іншої особи
- г. сукупність типових і відносно стабільних прийомів впливу керівника на підлеглих, використовуваних для ефективного виконання управлінських функцій і виробничих завдань

227. Стиль керівництва – це

- а. набір нормативних правових актів, прав і повноважень, якими керуються керівники різних рівнів у своїй роботі

- б. метод впливу, який використовується керівником для вирішення визначеної ситуації
- в. визначене коло завдань, які стоять перед посадовою особою або структурним підрозділом апарату управління
- г. сукупність типових і відносно стабільних прийомів впливу керівника на підлеглих, використовуваних для ефективного виконання управлінських функцій і виробничих завдань

228. При застосуванні демократичного стилю керівництва

- а. керівник одноособово вирішує всі завдання, бере на себе повну відповідальність за їх успішне виконання, основною формою стимулювання виступає покарання
- б. на підприємстві наявний високий ступінь децентралізації повноважень, працівники залучають до активної участі у прийнятті рішень, створюються умови, за яких виконання службових обов'язків стає привабливим
- в. керівник ставить перед виконавцями проблему, створює необхідні організаційні умови, визначає правила, задає межі рішення, а сам відходить на другий план, даючи можливість виконавцям самостійно обирати спосіб вирішення проблеми
- г. керівник створює враження відвертої та щирої людини, хоча насправді переслідує корисливі цілі

229. При застосуванні ліберального стилю керівництва

- а. керівник одноособово вирішує всі завдання, бере на себе повну відповідальність за їх успішне виконання, основною формою стимулювання виступає покарання
- б. на підприємстві наявний високий ступінь децентралізації повноважень, працівники залучають до активної участі у прийнятті рішень, створюються умови, за яких виконання службових обов'язків стає привабливим
- в. керівник ставить перед виконавцями проблему, створює необхідні організаційні умови, визначає правила, задає межі рішення, а сам відходить на другий план, даючи можливість виконавцям самостійно обирати спосіб вирішення проблеми
- г. керівник створює враження відвертої та щирої людини, хоча насправді переслідує корисливі цілі

230. Авторитарний стиль керівництва доцільно використовувати

- а. при орієнтації на кількісні результати
- б. при орієнтації на якісні результати
- в. якщо необхідно стимулювати творчий підхід до вирішення проблеми
- г. якщо необхідно згуртувати колектив та зміцнити неформальні відносини у ньому

231. Вибрати правильне визначення поняття "конфлікт"

- а. зіткнення протилежно спрямованих ідей, цілей, інтересів, поглядів двох чи більше сторін
- б. стан емоційної напруги, який виникає у людини під тиском сильних впливів
- в. свідомо нечесна дія, вигідна ініціатору, яка провокує колектив, окрему особу до певних поступків і цим наносить колективу, особі ущерб
- г. порушення принципу єдиновладдя, при якому до однієї людини проявляють суперечливі вимоги, з приводу того, який має бути кінцевий результат її праці

232. Конфлікти, які призводять до підвищення ефективності діяльності підприємства називаються

- а. активними
- б. функціональними
- в. горизонтальними

- г. прихованими
233. Методи управління поділяються на
- а. економічні, організаційно-адміністративні, правові, соціально-психологічні
  - б. управлінські, керівні, психологічні, соціальні
  - в. правові, адміністративно-розпорядчі, соціально-економічні, психологічні
  - г. державні, правові, корпоративні, індивідуальні, колективні
234. Особливістю організаційно-адміністративних методів управління є
- а. наявність декількох альтернативних варіантів впливу на підлеглих
  - б. нечітко визначений об'єкт впливу та можливість відмови від виконання
  - в. чітка адресність директив та обов'язковість виконання
  - г. сприяння розвитку неформальних стосунків у колективі
235. Економічні методи управління – це
- а. прийоми і способи управління, які базуються на моральному заохоченні працівників
  - б. прийоми і способи управління, які включають дії організаційного, розпорядчого та дисциплінарного характеру
  - в. прийоми і способи управління, які мають у своїй основі використання економічних законів, інтересів і показників
  - г. прийоми і способи управління, які визначаються економічною ситуацією, яка склалася на підприємстві і у країні загалом
236. До засобів організаційного впливу на працівників належать
- а. накази, розпорядження, усні та письмові вказівки, інструктаж
  - б. техніко-економічне планування (планування обсягів виробництва, фондівіддачі, рентабельності, продуктивності праці), бюджетування, кредитування
  - в. гуманізація та збагачення праці, делегування повноважень, особисте та громадське визнання
  - г. статут підприємства або положення про нього, інструкції (посадові інструкції, інструкції з техніки безпеки тощо), правила внутрішнього трудового розпорядку
237. Контроль як функція менеджменту — це
- а. процес або діяльність, яка спрямована на впорядкування взаємних дій людей, ідей, речей
  - б. процес створення умов або мотивів, які здійснюють вплив на поведінку людини і спонукають її діяти в потрібному для організації напрямку
  - в. процес співставлення фактично досягнутих результатів з запланованими
  - г. відокремлений вид управлінської діяльності, який визначає перспективу і майбутній стан організації
238. Попередній контроль полягає у
- а. зіставленні реально досягнутих результатів роботи з встановленими стандартами
  - б. визначенні ступеня допустимих відхилень реально досягнутих результатів від стандартів
  - в. перевірці готовності організації, персоналу, системи управління до роботи та здійснюється до фактичного початку їх виконання
  - г. оцінці вкладу окремих співробітників, підрозділів у отримані результати
239. Право певної посадової особи використовувати обмежений ресурсний потенціал та працю

підлеглих для вирішення поставлених завдань – це

- а. повноваження
- б. обов'язки
- в. функція менеджменту
- г. відповідальність

240. На які фази поділяється життєвий цикл організації?

- а. утворення, становлення, розвиток, відродження
- б. народження, зрілість, помирання
- в. народження, дитинство, юність, зрілість, старіння, відродження
- г. зростання, стабільність, спад

241. Лінійні повноваження всередині організації визначають

- а. розміри організації
- б. види діяльності організації
- в. горизонтальний зв'язок між структурними підрозділами в апараті управління
- г. існуючий вертикальний розподіл праці (ієрархію управління)

242. Менеджмент як вид діяльності виник

- а. на перших етапах становлення людського суспільства
- б. як наслідок промислової революції кінця XIX початку XX століття
- в. в результаті появи і розвитку ринкових економічних відносин
- г. в період рабовласництва, як наслідок потреби управління великими групами людей

243. Інтерес до менеджменту як науки з'явився

- а. на початку XV- наприкінці XVII століття у зв'язку з розвитком економічних та міжнародних відносин між країнами
- б. у зв'язку з необхідністю координувати роботу великої кількості людей в період масового створення ремісничих майстерень
- в. під час другої світової війни як наслідок пошуку ефективних методів управління військами
- г. наприкінці XIX – на початку XX століття як наслідок промислової революції

244. Виберіть ознаки, які характеризують особливості вітчизняного менеджменту в період командно-адміністративної економіки

- а. створення гуртків якості; самостійність у вирішенні господарських проблем; можливість швидкого просування по руслу кар'єри, підпорядкованість політики задачам економіки; використання системи пожиттєвого найму
- б. орієнтація на людський фактор виробництва, спрощена процедура найму і підвищення кваліфікації персоналу, просування по службі залежно від віку і стажу роботи
- в. широкі можливості для прояву творчості і ініціативи, поширений найм на роботу по рекомендації, масове впровадження автоматизованих систем управління
- г. підпорядкованість економіки задачам політики, обмежені можливості керівників підприємств у виборі стратегії підприємства; централізований розподіл випускників навчальних закладів, наявні можливості для розвитку соціальної інфраструктури

245. Менеджери низового рівня управління

- а. забезпечують реалізацію політики функціонування організації і відповідають за доведення

- більш детальних завдань до підрозділів та за їх виконання
  - б. відповідають за донесення поставлених завдань до безпосередніх виконавців та ефективність їх виконання
  - в. розробляють політику підприємства, здійснюють стратегічне, тактичне та загальне керівництво
  - г. не мають владних повноважень і здійснюють виконавчі функції
246. Згідно з системним підходом до управління підприємство як об'єкт менеджменту є
- а. складною соціально-економічною системою ієрархічного типу з жорсткими фіксованими межами, що діє незалежно від зовнішнього середовища
  - б. складною ієрархічною системою закритого типу, дія якої є незалежною від дії інших аналогічних систем
  - в. складною соціально-економічною системою відкритого типу, яка взаємодіє з оточуючим середовищем через проникні кордони – „входи” і „виходи”
  - г. складною технічною системою, призначеною для створення продукції, виконання робіт або надання послуг
247. В основі процесного підходу до менеджменту лежить
- а. поняття системи як сукупності різнорідних елементів, які є взаємозалежними та тісно пов'язаними між собою
  - б. функції менеджменту, які взаємопов'язані між собою та утворюють логічну послідовність здійснення процесу управління
  - в. ситуація як визначений набір обставин і чинників, які обґрунтовують поведінку та дії менеджера в процесі управління діяльністю підприємства
  - г. процес створення та функціонування підприємства, а також процес формування ієрархічної структури управління в його межах
248. Функції менеджменту, як сукупності завдань, вирішуваних керівниками різних рівнів у процесі управління, було вперше виділено та описано
- а. Максом Вебером
  - б. Анрі Файолем
  - в. Фредеріком Тейлором
  - г. Дугласом.Мак-Грегором
249. Система цінностей або філософія, яку поділяють усі працівники підприємства, визначається як
- а. стиль керівництва
  - б. організаційна структура управління
  - в. культура організації
  - г. неформальна структура організації
250. Виберіть найбільш повне визначення терміну “управлінське рішення”
- а. це сукупність певних дій, що виконуються у строго затвердженій послідовності і спрямовані на реалізацію певної функції менеджменту
  - б. сукупність постійно повторюваних та постійно застосовуваних методів впливу на керований об'єкт з боку суб'єкту управління
  - в. сукупний результат творчого впливу суб'єкту управління на об'єкт управління з приводу вирішення конкретної ситуації

г. вольовий акт втручання об'єкта управління у діяльність суб'єкта управління, який носить плановий характер і вимагає участі всіх працівників підприємства для його реалізації

251. Економічність, як принцип планування, передбачає

- а. використання таких методів планування, які забезпечать точність планових прогнозів
- б. залучення максимальної можливої кількості учасників до процедури планування, в першу чергу тих, які задіяні у процесі його реалізації
- в. застосування економічних важелів впливу на персонал для забезпечення своєчасної реалізації планових завдань
- г. витрати на здійснення процесу планування повинні бути меншими за ефект, який очікується від запланованих заходів та процесів

252. Поточні плани підприємства – це

- а. сукупність завдань, які конкретизують і доповнюють стратегічний план на короткий проміжок часу і охоплюють річний період
- б. вид управлінської діяльності, який визначає перспективу і майбутній стан організації на період від одного до п'яти років
- в. плани, які складаються керівниками вищих рівнів за результатами маркетингових досліджень
- г. це плани, які розробляються на підприємстві при застосуванні потокового методу організації виробничих процесів

253. За якими загальними параметрами здійснюється функціонування соціально-економічної системи?

- а. продуктивність, ефективність, рентабельність, економічність
- б. виживання, результативність, виробнича потужність
- в. виживання, результативність, ефективність, продуктивність
- г. ефективність, продуктивність, економічність, оптимальність

254. Оперативне планування – це

- а. вид планування, який передбачає деталізацію планових завдань у розрізі окремих операцій і розрахований на тривалий період часу
- б. процес розробки заходів і дій для виконання поточних планів підприємства
- в. всебічне комплексне планування, призначене для забезпечення здійснення місії організації та досягнення її цілей
- г. вид планування, який охоплює річний період та розробляється за певною сукупністю розділів (виробництво продукції, планування матеріально-технічного забезпечення і збуту, фінансове планування..... )

255. Що є засобами для досягнення цілей організації?

- а. ресурси
- б. люди
- в. техніка
- г. рішення

256. Які основні загальні риси притаманні організації як соціально-економічній системі?

- а. наявність всіх видів ресурсів, поділ праці, здійснення певних видів діяльності і залежність від зовнішнього середовища

- б. вертикальний та горизонтальний поділ праці, наявність людських ресурсів, організаційна структура управління
  - в. наявність фінансових ресурсів, здійснення певних видів діяльності та система стратегічних цілей
  - г. вертикальний поділ праці, наявність матеріальних ресурсів, взаємозамінність працівників
257. Вказати, кому делегуються повноваження
- а. конкретному працівнику
  - б. конкретній посаді
  - в. керівникам вищих рівнів менеджменту
  - г. усі відповіді правильні
258. Сутність керівництва полягає у праві особи давати вказівки підлеглим та вимагати їх виконання. Дане право впливає
- а. з повноважень керівника, які визначають його статус в межах формальної організації
  - б. з особистих якостей особи та її вміння завоювати прихильність і авторитет у колективі
  - в. з необхідності координувати та узгоджувати дії колективу як з сторони вищих, так і низових рівнів управління
  - г. з авторитету відповідної посадової особи
259. Як класифікують підприємства за сферою галузевої приналежності?
- а. комерційні, фінансові та виробничі тощо
  - б. продовольчі, промислові тощо
  - в. промислові, фінансові, комерційні тощо
  - г. промислові, торговельні, будівельні, наукові тощо
260. На чому ґрунтується створення рівнів управління в організації?
- а. горизонтальному поділу управлінської праці
  - б. вертикальному поділу управлінської праці
  - в. вертикальному та горизонтальному поділу управлінської праці
  - г. необхідності контролювати діяльність персоналу
261. Оцінка діяльності системи в будь-який момент часу – це:
- а. критерій
  - б. показник
  - в. принцип
  - г. інформація
262. Якими основними ознаками характеризується замкнена система управління?
- а. має жорсткі фіксовані межі, а її дії відносно незалежні від середовища, що її оточує
  - б. має жорсткі фіксовані межі дії
  - в. має жорсткі фіксовані межі, а її дії незалежні від інших систем
  - г. не має жорстких фіксованих меж дії
263. До основних методів прямої економічної мотивації персоналу відносять
- а. гнучкий графік роботи, скорочений робочий день, мотивація цілями
  - б. преміювання працівників; надання певних пільг, участь у прибутках, форми і системи заробітної плати

- в. службово-професійне просування, продовження терміну відпустки, делегування повноважень
  - г. ковзаючий графік роботи, надання відгулів, особисте та громадське визнання
264. До основних методів неекономічної мотивації персоналу відносять
- а. мотивацію цілями, залучення до участі в справах організації, збагачення праці
  - б. використання премій, пільг і соціальних виплат
  - в. службово-професійне просування, надання додаткових оплачуваних відпусток та відгулів
  - г. заохочення трудової та соціальної активності колективів, груп, окремих працівників за допомогою матеріальної винагороди
265. Якими основними ознаками характеризується відкрита система?
- а. взаємодією із внутрішнім середовищем
  - б. взаємодією із структурними підрозділами всієї системи
  - в. взаємодією із виробниками товарів
  - г. взаємодією із зовнішнім середовищем
266. Які ознаки є найбільш характерними для неформальної організації?
- а. соціальне утворення, яке виконує певні завдання
  - б. виникає спонтанно, її члени вступають у взаємовідносини один з одним досить регулярно, не завжди має чітко визначену мету
  - в. об'єднання людей, наявність мети, спонтанне виникнення
  - г. соціальне утворення, що виникає спонтанно, визнане державою
267. Методи управління – це
- а. засоби впливу на керованої системи на керуючу для досягнення поставлених цілей
  - б. засоби впливу керуючої системи на керовану з метою досягнення цілей, поставлених перед підприємством
  - в. форма впливу на людей для отримання великих прибутків
  - г. визначене коло завдань, які стоять перед посадовою особою або структурним підрозділом апарату управління
268. Вибрати найбільш вірне визначення сутності терміну "наказ"
- а. розпорядчо-правовий документ, який видається керівниками та спеціалістами організації
  - б. акт одноособового управління
  - в. документ, який засвідчує передачу повноважень від однієї посадової особи до іншої
  - г. розпорядчо-правовий документ, який видається керівником організації та є обов'язковим для виконання
269. Обособлене утворення системи, що має свої специфічні риси – це:
- а. компонент
  - б. елемент
  - в. показник
  - г. структура
270. До економічних методів управління належать
- а. інструкції, правила, положення, норми і нормативи, штрафні санкції
  - б. накази і розпорядження, статут, закони, нормативно-правові акти



в. техніко-економічне планування, бюджетування, кредитування, матеріальна мотивація персоналу

г. дії організаційного, розпорядчого та дисциплінарного характеру

271. Для організаційно-адміністративних методів управління характерним є

а. використання моральних стимулів до праці і психологічних прийомів з метою перетворення адміністративного завдання в усвідомлений обов'язок

б. регламентація діяльності організації та її правових відносин з іншими підприємствами

в. можливість кількісного вимірювання реакції системи при тій чи іншій силі впливу на неї

г. чітка адресність директив, обов'язковість виконання у встановлені строки

272. Організація управлінської праці – це

а. регламентація прав та обов'язків управлінського та виробничого персоналу

б. правила службової поведінки в апараті управління, що регламентуються діючими посадовими інструкціями та положеннями про структурні підрозділи

в. визначення взаємозв'язків між окремими структурними підрозділами підприємства

г. раціональна організація праці і відпочинку керівників вищого рівня управління організацією

273. Вкажіть, які повноваження надають право "другого підпису" головному бухгалтеру на фінансових документах

а. функціональні

б. лінійні

в. узгоджувальні

г. контрольні

274. Процес створення ієрархії управління — це

а. функція менеджменту

б. мотиваційний механізм

в. скалярний процес

г. метод управління

275. До основних елементів організаційної функції менеджменту відносяться

а. диспетчеризація, системи оперативного планування

б. кооперація, функціональний розподіл праці, ротація

в. спеціалізація, горизонтальна та вертикальна координація, групування, делегування повноважень

г. функціоналізація, узгодження, скалярний ланцюг

276. "Точка контролю" - це

а. документ, у якому відображені результати проведених контрольних дій

б. найбільш зручні місця (моменти) для проведення контрольних дій

в. рішення, винесене за результатами контролю щодо подальшого функціонування підприємства (підрозділу)

г. рішення про необхідність проведення контролю у певному підрозділі (щодо певного працівника)

277. При плануванні раціональної черговості виконання завдань у денному робочому плані менеджера, першопочатково планують виконання

- а. рутинної роботи та повсякденних обов'язків
- б. другорядних та епізодичних справ, які не вимагають значних затрат часу
- в. справ, які мають фіксовані строки виконання, вимагають значних затрат часу, неприємні справи
- г. справ, які не були виконані з тих або інших причин за попередній робочий день

278. "Баланс влади" означає

- а. влада керівника над підлеглими є однозначною за силою з владою підлеглих над керівником
- б. застосування влади по відношенню до особи керівником викликає з її боку зворотну реакцію, тобто особа починає застосовувати владу до керівника
- в. не лише керівник має владу над підлеглими, а і підлеглі також мають певну владу над керівником, оскільки останній залежить від них у питаннях інформованості, виконання завдань тощо
- г. влада має свою межу по відношенню до окремої особи: якщо на підприємстві порушується принцип єдиновладдя і одному підлеглому мають право давати вказівки декілька керівників, їх сумарний вплив на дану особу залишається рівним тому, який існує при єдиновладді

279. Вкажіть на наслідки перевищення норми керованості

- а. зниження чисельності менеджерів у складі апарату управління
- б. оптимальний розподіл функцій в апараті управління
- в. зниження ефективності роботи менеджерів
- г. підвищення ефективності системи менеджменту організації

280. Які складові належать до внутрішнього середовища підприємства?

- а. постачальники, трудові ресурси, закони і заклади державного регулювання, споживачі, конкуренти
- б. стан економіки, зміни у політиці, соціальна культура, НТП, технології, групові інтереси, міжнародне середовище
- в. цілі, персонал, задачі, структура, технологія, організаційна культура
- г. плани, прогнози, організаційна структура, мотивація, контроль

281. До показників економічної ефективності менеджменту належать наступні показники

- а. рівень і динаміка заробітної плати, коефіцієнт плинності кадрів, показники стану трудової дисципліни
- б. кінцеві фінансово-економічні показники діяльності підприємства
- в. коефіцієнт ланковості організаційної структури управління, укомплектованість системи управління кадрами
- г. економічні способи мотивації персоналу, норма керованості

282. Що слід розуміти під терміном "управління" і де переважно він застосовується?

- а. термін "управління" застосовується переважно до діяльності людей в сфері економіки
- б. термін "управління" є синонімом терміну "менеджмент", але він переважно застосовується до різних видів людської діяльності
- в. термін "управління" не є синонімом терміну "менеджмент" і застосовується тільки до діяльності людей у сфері економіки
- г. термін "управління" застосовується при визначенні системи заходів щодо координації

діяльності людей

283. Які елементи не належать до внутрішнього середовища організації?
- а. споживачі, закони, трудові ресурси
  - б. цілі, завдання, функції
  - в. персонал, управлінські технології, структура
  - г. організаційна структура управління, задачі
284. Залежно від рівня управління виділяють менеджерів
- а. вищого, середнього і найнижчого рівнів
  - б. вищого, середнього, нижчого і найнижчого рівнів
  - в. вищого і середнього рівнів
  - г. вищого і найнижчого рівнів
285. Що означає термін "менеджмент" і з якої мови він походить?
- а. з англійської мови і означає керувати, стояти на чолі, завідувати, бути здатним впоратися з будь-якою проблемою
  - б. з німецької мови і означає керувати, завідувати будь-чим
  - в. з англійської мови і означає керувати, завідувати будь-чим
  - г. з російської і означає завідувати будь-чим
286. Що таке менеджмент якщо його розглядати з функціональних позицій?
- а. процес планування, організації, контролю, регулювання
  - б. процес планування, організації, мотивації, контролю, які необхідні для досягнення певної мети
  - в. процес планування, організації, мотивації
  - г. процес організації і контролю
287. Що об'єднує об'єкт та суб'єкт управління ?
- а. партнерство та односторонність
  - б. спільне місце їх діяльності
  - в. спільна мета діяльності
  - г. спільне бажання отримувати прибутки
288. Що таке об'єкт управління?
- а. людина чи група людей, якими управляють
  - б. апарат управління
  - в. люди, які займаються управлінням
  - г. люди, які виконують певні завдання
289. Що означає термін "менеджер"?
- а. менеджер - це організатор колективу
  - б. менеджер - це керівник трудового колективу
  - в. менеджер - це керівник, який добре знає економіку
  - г. менеджер - це професійний керівник, який добре орієнтується в ринкових відносинах
290. Хто такий підприємець?
- а. це людина, яка готова йти на ризик, новаторство, примноження багатства

- б. це людина, яка ризикує своїм майном для створення чогось нового
  - в. це людина, яка завжди ризикує
  - г. це людина, яка створює матеріальні цінності
291. Які основні підходи до управління існують в державах з розвинутою ринковою економікою?
- а. системний підхід
  - б. процесний підхід
  - в. системний та ситуаційний підходи
  - г. процесний, системний та ситуаційний підходи
292. Що таке процесний підхід до управління?
- а. сукупність безперервних взаємопов'язаних дій, які виконуються в певній послідовності
  - б. сукупність безперервних операцій і процедур
  - в. безперервне виконання операцій і процедур
  - г. безперервне виконання планових завдань
293. Що таке системний підхід до управління?
- а. сукупність взаємопов'язаних елементів (частин)
  - б. сукупність взаємопов'язаних елементів (частин), які, постійно взаємодіючи, визначають характер організації
  - в. сукупність взаємодіючих частин в організації
  - г. сукупність суб'єкта і об'єкта управління
294. Що таке ситуаційний підхід до управління?
- а. підбір прийомів менеджменту для розв'язання конкретних управлінських ситуацій з метою досягнення певних цілей організації
  - б. підбір прийомів менеджменту для розв'язання конкретних управлінських ситуацій
  - в. прийоми менеджменту для вирішення тих чи інших поставлених завдань
  - г. прийоми для досягнення цілей організації
295. Адаптивна система орієнтована на:
- а. зменшення впливу збурюючих факторів на функціонування системи;
  - б. достовірну визначеність поведінки системи;
  - в. автономний вплив на систему незалежно від збурюючих факторів;
  - г. збереження гомеостазу системи в умовах збурень.
296. Що є складовим елементом управління?
- а. маркетинг
  - б. менеджмент
  - в. економічні процеси
  - г. соціально-економічні процеси
297. Що слід розуміти під терміном управління?
- а. здійснення цілеспрямованого впливу на певний об'єкт з метою змінити його стан або поведінку у зв'язку зі зміною обставин
  - б. робота, що пов'язана з переробкою інформації
  - в. керівництво людьми
  - г. керівництво людьми і технікою

298. Що прийнято розуміти під об'єктом вивчення менеджменту?

- а. окремі підрозділи організацій
- б. фінансові процеси
- в. матеріальні процеси
- г. організації та процеси, що в них здійснюються

299. Школа наукового управління отримала свій розвиток у

- а. 1885-1920 рр.
- б. 1900-1950 рр.
- в. 1930-1950 рр.
- г. 1950-1988 рр.

300. "Батьком " школи наукового управління вважається

- а. А. Файоль
- б. Е.Мейо.
- в. Ф.Тейлор
- г. М.Фоллет

## Основний рівень

1. Важливим внеском "школи наукового управління" у практику управління було

- а. створення універсальних принципів управління
- б. перенесення центру уваги в управлінні з виконання завдань на стосунки між людьми
- в. систематичне використання засобів стимулювання праці з метою зацікавлення персоналом у підвищенні його продуктивності праці
- г. застосування в управлінні математики, статистики тощо

2. Адміністративна (класична) школа управління отримала свій розвиток у

- а. 1900-1950 рр.
- б. 1885-1920 рр.
- в. 1930-1950 рр.
- г. 1950-1988 рр.

3. Найвідомішим представником адміністративної (класичної) школи управління є

- а. Ф. Тейлор
- б. А. Файоль
- в. Е.Мейо
- г. М. Фоллет

4. Засновниками школи людських стосунків вважаються

- а. М. Фоллет та А.Файоль
- б. А. Файоль та Г. Гант
- в. М. Фоллет та Е. Мейо
- г. Ф. Тейлор та А. Файоль

5. Вітчизняні фахівці в галузі менеджменту вважають, що на різних етапах розвитку управлінської науки в Україні вагомий внесок у неї зробили такі українські вчені

- а. К. Воблій, М. Зібер

- б. Коропецький, В. Бандера
  - в. Т. Войнаровський, Г. Цехановський
  - г. М. Драгоманов, І. Вернадський, М. Туган-Барановський, М. Вольський
6. Фахівці в галузі менеджменту вважають, що управління існує
- а. з того часу, коли з'явилися перші організації
  - б. з того часу, коли з'явилися гроші
  - в. з того часу, коли утворилася Київська Русь
  - г. з того часу, коли виникла потреба у розподілі функцій управління
7. Школа людських стосунків в управлінні отримала свій розвиток у
- а. 1930-1950 рр.
  - б. 1900-1950 рр.
  - в. 1885-1920 рр.
  - г. 1950-1988 рр.
8. Найвідомішими представниками "Школи людських стосунків" в управлінні є
- а. А. Файоль, А. Маслоу
  - б. М.Фоллет, Е.Мейо
  - в. Ф.Тейлор, Г.Емерсон
  - г. Г.Форд, Лі Яккока
9. Важливим внеском "Школи людських стосунків" у практику управління було
- а. перенесення центру ваги в управлінні з виконання завдань на стосунки між людьми
  - б. створення універсальних принципів управління
  - в. систематичне використання засобів стимулювання праці з метою зацікавлення працівників у збільшенні продуктивності і обсягів виробництва
  - г. застосування в управлінні математики, статистики та ін.
10. Науковий (або кількісний) підхід до управління отримав розвиток у наступні роки
- а. 1930-1950 рр.
  - б. 1900-1950 рр.
  - в. 1950-1988 рр.
  - г. 1885-1920 рр.
11. Інтерес до управління як науки з'явився
- а. на початку XVIII ст.
  - б. на початку XV ст.
  - в. в кінці XIV ст.
  - г. на початку XX ст.
12. Як слід розуміти ситуацію у менеджменті організації?
- а. конкретний набір обставин, які впливають на організацію у даний час
  - б. набір певних обставин
  - в. набір проблем у даний час
  - г. обставини, які не дозволяють ефективно здійснювати певний вид діяльності
13. Які три підходи до управління отримали найбільше розповсюдження, починаючи з кінця 50-х

років XX століття

- а. процесний, змістовний, мотиваційний підходи
- б. системний, мотиваційний, поведінський підходи
- в. ситуаційний, поведінський, змістовний підходи
- г. процесний, системний, ситуаційний підходи

14. Якщо управління розглядається не як серія розрізнених дій, а як єдиний процес впливу на організацію, то ми маємо справу з

- а. системним підходом
- б. ситуаційним підходом
- в. процесним підходом
- г. поведінським підходом

15. Якщо управління розглядає всі процеси і явища у вигляді цілісної системи, що має нові якості і функції, які відсутні у елементів, що її складають, то ми маємо справу з

- а. поведінським підходом
- б. процесним підходом
- в. ситуаційним підходом
- г. системним підходом

16. Підхід, який вимагає прийняття оптимального рішення, що залежить від співвідношення взаємодіючих факторів – це

- а. ситуаційний підхід
- б. системний підхід
- в. процесний підхід
- г. поведінський підхід

17. Школа наукового управління найчастіше пов'язана з науковими роботами

- а. Д. Мак-Грегора
- б. Е.Мейо
- в. Р. Лайкерта
- г. Ф. Тейлора

18. На чому базується системний підхід до управління

- а. на використанні теорії систем
- б. на використанні принципів менеджменту
- в. на використанні закономірностей управління
- г. на використанні сучасних методів менеджменту

19. Коли почав формуватися менеджмент як галузь управлінських знань

- а. у першій половині XVIII ст.
- б. у першій половині XVI ст.
- в. у другій половині XVIII ст.
- г. у другій половині XV ст.

20. Коли з'явилися перші друковані роботи, в яких була зроблена спроба наукового узагальнення менеджменту

- а. в кінці XIX-XX ст.
- б. на початку XX ст.
- в. на початку XIX ст.
- г. в кінці XVIII ст.

21. Хто переважно стояв на чолі перших організацій у давніх державах світу

- а. царі і королі
- б. губернатори і воєводи
- в. воєводи і королі
- г. царі, королі, воєводи, губернатори

22. Де, на думку вітчизняних і зарубіжних фахівців з менеджменту, формувалася практика управління організаціями

- а. в Шумері, Македонії, Римі, Київській Русі
- б. в Київській Русі
- в. в Римі і Шумері
- г. в Шумері та Македонії

23. На чому базуються принципи менеджменту

- а. на законах, які діють в Україні
- б. на законах розвитку суспільства і закономірностях управління
- в. на положеннях про підрозділи організацій
- г. на підзаконних актах

24. Що слід розуміти під принципами менеджменту

- а. вихідні положення, за допомогою яких вирішуються виробничі завдання
- б. норми поведінки людей в процесі виконання своїх функцій
- в. правила, вихідні положення і норми поведінки, якими керуються органи управління в процесі управління системами
- г. положення про діяльність органів управління

25. Що передбачають принципи менеджменту

- а. територіальні аспекти управління
- б. стан та розвиток системи управління
- в. територіальні аспекти процесів управління
- г. тимчасові і територіальні аспекти процесів управління, а також мати правове оформлення

26. Що в наведеному переліку варіантів відповідей не належить до категорії вхідних ресурсів в організації?

- а. матеріали та сировина
- б. паливо та енергія
- в. капітал та робоча сила
- г. цілі та технологія

27. Які основні вимоги ставляться до цілей організації?

- а. досяжність, конкретність, орієнтація у часі і просторі
- б. досяжність і орієнтація у часі
- в. орієнтація у часі, зрозумілість, повнота оформлення



- г. досяжність, реальність, якісна визначеність
28. Зведення правил, норм поведінки, установок, які створюються людьми і якими керуються органи управління та окремі працівники, відноситься до
- а. економічних законів
  - б. методів менеджменту
  - в. законів управління
  - г. принципів менеджменту
29. Що мається на увазі під поняттям "основні принципи менеджменту "
- а. правила, вихідні положення і норми поведінки, якими керуються органи управління в процесі управління системами
  - б. норми поведінки людей в процесі виконання своїх функцій
  - в. вихідні положення, за допомогою яких вирішуються виробничі завдання
  - г. об'єктивно діючі закономірності розвитку суспільства та організації
30. Як слід розуміти термін "принцип"
- а. основні завдання
  - б. основні функції
  - в. основні методи впливу на людей
  - г. начало, основа поведінки, основне правило
31. Що є підґрунтям управління будь-якою системою
- а. принципи, які відображають ринкові умови господарювання
  - б. методи менеджменту
  - в. функції менеджменту
  - г. фінансові ресурси
32. Що повинні відображати сучасні принципи менеджменту
- а. основні закономірності управління
  - б. основні зв'язки, які складаються в системі
  - в. основні відносини, які складаються в системі
  - г. основні властивості, зв'язки і відносини управління, які складаються в системі
33. Що передбачає дисципліна як принцип менеджменту
- а. виконання всіма працівниками поставлених завдань
  - б. чітке дотримання адміністрацією підприємства і його персоналом укладеного колективного договору та контракту
  - в. виконання менеджерами поставлених завдань
  - г. виконання працівниками апарату управління поставлених завдань
34. Які види структур має організація?
- а. виробнича, технологічна, соціальна, організаційна
  - б. економічна, формальна, неформальна, організаційна
  - в. технологічна, соціальна, формальна, неформальна
  - г. виробнича, управлінська, організаційна
35. З яких основних компонентів складається організація як соціально-економічна система?

- а. цілі та функції, зовнішнє середовище, канали зв'язку, корисні продукти
  - б. керуюча та керована підсистеми, зовнішнє середовище, вхід, процес перетворення, вихід, канали зв'язку
  - в. суб'єкт і об'єкт управління, люди, інформація, структура, технологія, зворотній зв'язок
  - г. вхід, перетворення, корисні продукти, зворотній зв'язок, керівники, вихід
36. Як слід розуміти принцип "винагорода персоналу"
- а. цей принцип передбачає, що всі працівники організації мають одержувати належну винагороду за свою працю
  - б. цей принцип передбачає постійне підвищення заробітної плати персоналу
  - в. цей принцип передбачає одержання премій за якісну роботу
  - г. цей принцип передбачає постійне підвищення заробітної плати менеджерам організації
37. Що слід розуміти під організацією
- а. групу людей, які об'єдналися для отримання прибутку
  - б. групу людей, діяльність яких координується відповідним органом управління
  - в. групу людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення певної мети
  - г. групу людей, які об'єдналися для спільного проведення вільного часу
38. Яким чином поділяються організації
- а. формальні та прості
  - б. формальні та неформальні, складні та прості
  - в. неформальні та складні
  - г. складні і формальні
39. Які організації слід вважати формальними
- а. діяльність яких свідомо планується, організується, мотивується з метою досягнення певної мети
  - б. діяльність яких свідомо планується
  - в. діяльність яких не планується і не регулюється
  - г. діяльність яких організується керівником
40. Які організації слід вважати неформальними
- а. ті, які виникають спонтанно
  - б. ті, які виникають і функціонують спонтанно
  - в. ті, які функціонують згідно положень та статутів
  - г. ті, які функціонують згідно певних інструкцій
41. Які організації слід вважати складними
- а. ті, які характеризуються набором багатьох взаємопов'язаних цілей та завдань
  - б. ті, які мають одну мету і завдання
  - в. ті, які мають багато завдань
  - г. ті, які мають багато цілей
42. Які складові елементи входять до керуючої системи
- а. ті, які планують діяльність керованої системи
  - б. ті, які організують діяльність керованої системи
  - в. ті, які забезпечують процес управління організацією

- г. ті, які забезпечують виконання виробничих завдань
43. З чого складається організація
- а. керованої підсистеми
  - б. керуючої та керованої підсистем
  - в. керуючої системи
  - г. керуючої системи, яка забезпечує отримання прибутків
44. Якими основними ознаками характеризується відкрита система
- а. взаємодією із внутрішнім середовищем
  - б. взаємодією із структурними підрозділами всієї системи
  - в. взаємодією із виробниками товарів
  - г. взаємодією із зовнішнім середовищем
45. Якими основними ознаками характеризується закрита система
- а. має жорсткі фіксовані межі, і її дії відносно незалежні від середовища, яке оточує систему
  - б. має жорсткі фіксовані межі дії
  - в. має жорсткі фіксовані межі, і її дії не залежні від інших систем
  - г. не має жорстких фіксованих меж дії
46. Які складові елементи входять до керованої системи
- а. ті, які забезпечують отримання прибутків
  - б. ті, які забезпечують безпосередній процес господарської (комерційної) та інших видів діяльності організації
  - в. ті, які забезпечують окремі види діяльності організації
  - г. ті, які здійснюють вплив на процес діяльності організації
47. Які основні загальні риси має організація
- а. наявність всіх видів ресурсів, вертикальний та горизонтальний поділ праці, здійснення певних видів діяльності і залежність від зовнішнього середовища
  - б. вертикальний та горизонтальний поділ праці
  - в. наявність всіх видів ресурсів та здійснення певних видів діяльності
  - г. наявність вертикального поділу праці
48. Що слід відносити до внутрішнього середовища організації
- а. цілі та структуру організації
  - б. завдання та технологію організації
  - в. цілі, завдання, структуру, технологію, персонал, організаційну культуру
  - г. технологію та персонал
49. Що таке ціль організації
- а. кінцевий результат виконання окремих виробничих завдань
  - б. результат діяльності організації
  - в. конкретний результат діяльності
  - г. конкретний, кінцевий стан або очікуваний результат діяльності організації
50. Що таке завдання
- а. види робіт, які необхідно виконати певним способом та в зумовлений період для

- досягнення загальних цілей
- б. види робіт
- в. робота з предметами праці
- г. робота, яку виконують робітники

51. Зовнішнє оточення організації характеризується високою складністю і низьким динамізмом у ситуації:

- а. низької невизначеності;
- б. помірної невизначеності;
- в. помірно високої невизначеності;
- г. високої невизначеності.

52. Властивість самозбереження:

- а. переважання внутрішніх взаємодій в організації над зовнішніми і стабільність по відношенню до зовнішніх впливів;
- б. поєднання двох або декількох елементів будь-якої організації надає їй нову якість;
- в. наявність переносу матерії, енергії та інформації між внутрішніми елементами та елементами середовища
- г. реакція організації на певний вплив; якісна зміна реакції системи, пов'язане із змінами структури і спрямоване на стабілізацію поведінки.

53. В'язкість зовнішнього середовища організації - це:

- а. швидкість, з якою відбуваються зміни в середовищі організації;
- б. рівень сили, з якою зміна одного чинника впливає на інші;
- в. кількість чинників, на які організація зобов'язана реагувати, а також рівень варіативності кожного чинника
- г. кількісна міра зусиль, необхідних для цілеспрямованого переміщення, концентрації та освоєння у виробництві одиниці матеріальних, фінансових і інформаційно-технологічних ресурсів.

54. Виберіть визначення, що характеризує організацію як систему:

- а. Організація - установа, яка виконує певні функції у визначеній сфері;
- б. Організація - об'єднання людей для досягнення спільних цілей;
- в. Організація - сукупність цілеспрямованих процесів чи дій, що призводить до утворення необхідних зв'язків
- г. Організація - внутрішня впорядкованість, узгодженість, взаємодія частин цілого, що обумовлена його будовою;

55. До часткових законів розвитку організації належать:

- а. Закон аналізу і синтезу;
- б. Закон ефективного сприйняття і запам'ятовування інформації
- в. Закон соціальної гармонії;
- г. Закон диференціації та універсализації функцій

56. На які основні категорії поділяються всі управлінські задачі в організації?

- а. робота з людьми, здійснення технології та налагодження комунікацій
- б. робота з матеріалами, робочою силою та паперами
- в. робота з ресурсами, технікою та інформацією

г. робота з людьми, предметами та інформацією

57. Теорію "X-Y" запропонував:

- а. Ф. Тейлор;
- б. А. Файоль
- в. Д. Макгрегор;
- г. Ч. Бернард

58. Властивість адаптації:

- а. переважання внутрішніх взаємодій в організації над зовнішніми і стабільність по відношенню до зовнішніх впливів;
- б. поєднання двох або декількох елементів будь-якої організації надає їй нову якість;
- в. наявність переносу матерії, енергії та інформації між внутрішніми елементами та елементами середовища
- г. реакція організації на певний вплив; якісна зміна реакції системи, пов'язане із змінами структури і спрямоване на стабілізацію поведінки.

59. Динамічність соціальних систем:

- а. переважання внутрішніх взаємодій в організації над зовнішніми і стабільність по відношенню до зовнішніх впливів;
- б. поєднання двох або декількох елементів будь-якої організації надає їй нову якість;
- в. наявність переносу матерії, енергії та інформації між внутрішніми елементами та елементами середовища
- г. реакція організації на певний вплив; якісна зміна реакції системи, пов'язане із змінами структури і спрямоване на стабілізацію поведінки.

60. Гармонія – це:

- а. співвідношення і взаємне розташування частин досліджуваного цілого;
- б. прагнення до оптимальної організації та ефективності;
- в. узгодженість, стрункість, співрозмірність в поєднанні чого-небудь;
- г. співмірність елементів

61. До потенціалів руйнування організації належать:

- а. велика кількість потенційних споживачів;
- б. наявність матеріальних, технологічних і фінансових резервів
- в. наявність страхування
- г. високий професіоналізм конкурентів

62. До загальних законів розвитку організації належать:

- а. Закон аналізу і синтезу;
- б. Закон ефективного сприйняття і запам'ятовування інформації
- в. Закон соціальної гармонії;
- г. Закон диференціації та універсалізації функцій

63. Сучасна теорія організації розвивається в трьох напрямках:

- а. технічний, біологічний, соціальний;
- б. ситуаційний, екологічний та організований процес самонавчання організації
- в. формальний, неформальний, нейтральний;

г. еволюційний, революційний, нейтральний

64. Суть закону установки:

- а. перша, інформація, що надходить до працівника про події більш стійка, ніж повторна;
- б. характеризується наявністю у працівника великого обсягу знань або інформації на потрібну тему;
- в. чим більшою інформацією володіє організація про внутрішнє і зовнішнє середовище, тим більша ймовірність її успішного функціонування;
- г. дохідливість повідомлень для працівника буде вищою при одночасному використанні декількох форм її подання

65. До специфічних законів організацій відносять:

- а. закони, які діють у всіх матеріальних системах;
- б. закони, які діють в конкретних ситуаціях і видах діяльності;
- в. закони, які стосуються тільки соціальних організацій;
- г. закони функціонування і розвитку організацій;

66. Вкажіть перелік головних цілей організації:

- а. технічні, організаційні, виробничі, технологічні
- б. виробничі, технічні, економічні, соціальні
- в. організаційні, економічні, екологічні, естетичні
- г. управлінські, технологічні, виробничі, колективні

67. Яку роль виконує зовнішнє середовище відносно до організації?

- а. є постачальниками всіх видів ресурсів і споживачем її продукції
- б. здійснює вплив на всі процеси, що протікають в організації
- в. контролює її діяльність в часі і в просторі
- г. визначає її цілі та забезпечує інформацією

68. Які складові містить зовнішнє середовище організації опосередкованого (непрямого) впливу?

- а. стан економіки, зміни у політиці, соціальну культуру, НТП, технології, групові інтереси, міжнародне середовище
- б. постачальники, трудові ресурси, закони і установи державного регулювання, споживачі, конкуренти
- в. цілі, кадри, задачі, структура, технологію
- г. плани, прогнози, організаційну структуру, мотивація, контроль

69. Принципи статичного стану організації застосовуються на таких етапах життєвого розвитку організації:

- а. створення організації, реструктуризація, ліквідація
- б. впровадження, зростання, спад
- в. зростання, спад, ліквідація
- г. зрілість, спад, ліквідація

70. До потенціалів руйнування організації належать:

- а. бюрократичний та податковий прес.
- б. наявність матеріальних, технологічних і фінансових резервів
- в. наявність страхування

г. велика кількість потенційних споживачів

71. Штучні системи характеризуються:

- а. широким набором зв'язків із зовнішнім середовищем і сильною залежністю від нього.;
- б. реалізацією запланованих програм чи цілей за бажанням людини або якого-небудь суспільства
- в. внутрішніми зв'язками і створюються людьми або організаціями для задоволення потреб та інтересів переважно всього персоналу чи засновників
- г. створенням природою або суспільством

72. Самоуправління передбачає

- а. самостійне рішення цільових задач, розробку методів і засобів їх рішення
- б. самостійне реагування системи на зовнішні взаємодії
- в. прагнення до збереження своєї цілісності без ціле напрямленого впливу;
- г. процес зміни стану системи або її характеристик, який відбувається без цілеспрямованого початку

73. Класифікація організацій за функціональними ознаками:

- а. гомогенні, гетерогенні;
- б. приватні, комунальні, державні, колективні;
- в. ділові, громадські, асоціативні
- г. унітарні, колективні.

74. До чинників зовнішнього середовища прямої дії не належать:

- а. постачальники;
- б. споживачі;
- в. законодавчі акти;
- г. політичні обставини;

75. Метод інтерв'ю полягає у:

- а. Зібранні інформації серед великої групи споживачів
- б. Зібранні інформації в осіб, які є експертами з досліджуваних питань
- в. Зібранні інформації про нові напрямки пошуку, якщо застосовувана сфера пошуку не дала позитивного результату
- г. Зібранні інформації і її переробки за допомогою формалізованих статистично-математичних методів

76. Класифікація організацій за ступенем формалізації:

- а. формалізоване, неформалізовані;
- б. приватні, комунальні, державні, колективні;
- в. ділові, громадські, асоціативні
- г. унітарні, колективні.

77. Цілі поділяються на групи за такими критеріями:

- а. за черговістю досягнення, за рівнями управління, за змістом, за критерієм витрат ресурсів
- б. за рівнями управління, за змістом, за критерієм витрат ресурсів
- в. за черговістю досягнення, за рівнями управління, за змістом
- г. за черговістю досягнення, за змістом, за критерієм витрат ресурсів

78. За допомогою аналізу зовнішнього середовища організації її керівники повинні:
- а. вивчати стратегію і тактику своїх конкурентів
  - б. оцінювати зміни, які перешкоджають досягненню цілей організації
  - в. вивчати зміни, які відбуваються
  - г. вивчати і оцінювати зміни, які можуть сприяти або перешкоджати досягненню цілей організації
79. Організаційна культура:
- а. це цілісна система, що включає всі види, форми і рівні суспільної свідомості, освіти та виховання, релігії, науки, моральності.
  - б. специфічний спосіб організації та розвитку людської життєдіяльності, представлений в продуктах матеріального та духовного виробництва, системі соціальних норм і духовних цінностей, сукупності відносин людей до природи, один до одного і до самих себе.
  - в. це сформована впродовж всієї історії організації сукупність прийомів та правил адаптації організації до вимог зовнішнього середовища і формування внутрішніх відносин між групами працівників.
  - г. це впорядкована сукупність виробничих, суспільних та духовних досягнень людей.
80. За характером діяльності організації поділяються на:
- а. приватні, колективні (корпоративні), комунальні та державні організації;
  - б. технологічні, програмно-цільові, непрограмні
  - в. комерційні, некомерційні організації;
  - г. економічні, фінансові, політичні, освітні, медичні, військові та ін.;
81. Які відносини в процесі управління характеризують взаємодію організації із зовнішнім середовищем?
- а. внутрішні
  - б. зовнішні
  - в. економічні
  - г. політичні
82. Елементи зовнішнього середовища, що визначають умови діяльності організації – це:
- а. мікросередовище
  - б. економічне середовище
  - в. макросередовище
  - г. ринкове середовище
83. Суть принципу другорядності самоуправління полягає в тому, що :
- а. процес самоуправління не може бути жорстко регламентованим законодавчими актами і положення організації.;
  - б. в будь якій організації управління і самоуправління повинні поєднуватись на кожному рівні управління;
  - в. врахування нових відомостей про стан об'єкта при його незначних відхиленнях від бажаного стану
  - г. самоуправління не може бути первинним в організації.
84. Рівень сили, з якою зміна одного фактора впливає на інші – це характеристика:



- а. складності
- б. взаємозалежності
- в. рухомості
- г. невизначеності факторів

85. Кількість факторів, на які організація зобов'язана реагувати – це характеристика:

- а. складності
- б. взаємозалежності
- в. рухомості
- г. невизначеності факторів

86. Швидкість, з якою проходять зміни в оточенні організації – це характеристика:

- а. складності зовнішнього середовища
- б. взаємозалежності
- в. мінливості
- г. невизначеності факторів

87. Експертний метод полягає у:

- а. вивченні рекомендацій та пропозицій досвідчених управлінців-практиків;
- б. розробці формалізованих математичних, графічних, машинних та інших моделей;
- в. розподілі проектної проблеми на окремі частини, які підлягатимуть вирішенню
- г. використанні досвіду проектування структур управління в аналогічних організаціях

88. Метод "ліквідація" у відповідності з цілями проектування полягає у : досягненні внутрішньої сумісності між елементами системи і зовнішньої сумісності між організацією і навколишнім середовищем

- а. стимулюванні групи осіб до швидкого генерування великої кількості ідей
- б. знаходження нових напрямків пошуку, якщо застосовувана сфера пошуку не дала позитивного результату
- в. направлення спонтанної діяльності мозку і нервової системи людини на дослідження і перетворення проектної проблеми
- г. немає вірної відповіді

89. Метод аналогій полягає у:

- а. вивченні рекомендацій та пропозицій експертів і досвідчених управлінців-практиків;
- б. розробці формалізованих математичних, графічних, машинних та інших моделей;
- в. розподілі проектної проблеми на окремі частини, які підлягатимуть вирішенню
- г. використанні досвіду проектування структур управління в аналогічних організаціях

90. Системотехнічний метод полягає у:

- а. стимулюванні групи осіб до швидкого генерування великої кількості ідей
- б. розділенні проектної проблеми на окремі частини, які підлягатимуть вирішенню
- в. направленні спонтанної діяльності мозку і нервової системи людини на дослідження і перетворення проектної проблеми
- г. досягненні внутрішньої сумісності між елементами системи і зовнішньої сумісності між організацією і навколишнім середовищем

91. Оцінка економічності передбачає::

- а. виявлення ефекту організації, що отримується в результаті своєчасного вживання необхідних організаційних заходів та дії на перебіг діяльності організації..
  - б. оцінювання ступеня досягнення її основних цілей..
  - в. використання таких показників, як частка організаційних норм та нормативів у загальній кількості нормативної документації; частка типових проектних рішень в кількості ситуацій, що вирішуються; якість процесів комунікацій, джерел інформації та документообігу.
  - г. використання організаційних ресурсів, які розраховуються як відношення фактичних витрат, пов'язаних з діяльністю, до їх нормативної або планової величини.
92. До глибинного (третього) рівня організаційної культури відносять:
- а. ритуали;
  - б. філософія організації
  - в. дизайн
  - г. вірування;
93. За видами діяльності організації поділяються на:
- а. приватні, колективні (корпоративні), комунальні та державні організації;
  - б. технологічні, програмно-цільові, непрограмні
  - в. комерційні, некомерційні організації;
  - г. економічні, фінансові, політичні, освітні, медичні, військові та ін.;
94. Самореагування - це:
- а. це такий процес зміни стану системи, який відбувається без цілеспрямованого початку, незважаючи на наявність джерел цілей.;
  - б. це процес самостійного реагування системи на зовнішні взаємодії, які порушують її нормальне функціонування;
  - в. самостійне рішення цільових задач, розробку методів і засобів їх рішення, створення неформальних синергетичних зв'язків.
  - г. цілеспрямована управлінська діяльність, спрямована на прийняття рішень, які розширюють можливості саморегулювання системи
95. За допомогою яких показників (норм) можна оцінити рівень культури менеджменту?
- а. технічні, технологічні, виробничі, економічні, соціальні;
  - б. моральні, юридичні, економічні, організаційні, технічні, естетичні;
  - в. морально-етичні, екологічні, організаційно-технічні, правові;
  - г. відсутня правильна відповідь.
96. Ритуал – це:
- а. стандартний, такий, що повторюється захід, який проводиться в певний час і за спеціальним приводом.;
  - б. форма соціальної регуляції діяльності людей та їх відносин, що перейнята з минулого без змін.
  - в. образ мислення членів організації, що визначається традиціями, цінностями, рівнем культури, свідомістю членів організації;
  - г. сукупність спеціальних заходів, що чинять психологічний вплив на членів організації з метою зміцнення відданості їй;
97. Невизначеність зовнішнього середовища - це:

- а. швидкість, з якою відбуваються зміни в середовищі організації;
- б. рівень сили, з якою зміна одного чинника впливає на інші;
- в. кількість чинників, на які організація зобов'язана реагувати, а також рівень варіативності кожного чинника
- г. кількісна міра зусиль, необхідних для цілеспрямованого переміщення, концентрації та освоєння у виробництві одиниці матеріальних, фінансових і інформаційно-технологічних ресурсів.

98. Суть явища біфуркації:

- а. роздвоєння минулих шляхів еволюції;
- б. представлення об'єкту дослідження у вигляді такого собі матеріального виду, моделі або знакового образу
- в. виникнення та існування всіх матеріальних систем у природі
- г. переважання внутрішніх взаємодій в організації над зовнішніми і стабільність по відношенню до зовнішніх впливів

99. Метод аналогій при проектуванні організаційних структур полягає у:

- а. вивченні рекомендацій та пропозицій експертів і досвідчених управлінців-практиків;
- б. розробці формалізованих математичних, графічних, машинних та інших моделей;
- в. розподілі проектної проблеми на окремі частини, які підлягатимуть вирішенню
- г. використанні досвіду проектування структур управління в аналогічних організаціях

100. Ціннісно-орієнтовані організації:

- а. це організації, що володіють властивістю формувати для себе цілі діяльності та змінювати їх на підставі досягнутих результатів, власної еволюції і зміни зовнішнього середовища;
- б. це організації, що мають нечітко сформульовані і задані системою більш високого рівня цілі, які в певних межах можуть ними уточнюватися;
- в. це організації, що діють для виконання однієї з другорядних цілей, заданих надсистемою, тому їх діяльність носить разовий характер;
- г. це організації, поведінка яких визначається заданою системою цінностей.

101. Основним показником ефективності механізмів регулювання соціальної системи є:

- а. ступінь розв'язання суперечностей в організаційному середовищі;
- б. ступінь впливу факторів зовнішнього середовища;
- в. фінансово-економічні показники діяльності;
- г. визнання соціальної ролі даної системи суспільством.

102. Духовна культура:

- а. це цілісна система, що включає всі види, форми і рівні суспільної свідомості, освіти та виховання, релігії, науки, моральності.
- б. специфічний спосіб організації та розвитку людської життєдіяльності, представлений в продуктах матеріального та духовного виробництва, системі соціальних норм і духовних цінностей, сукупності відносин людей до природи, один до одного і до самих себе.
- в. це сформована впродовж всієї історії організації сукупність прийомів та правил адаптації організації до вимог зовнішнього середовища і формування внутрішніх відносин між групами працівників.
- г. це впорядкована сукупність виробничих, суспільних та духовних досягнень людей.

103. Рухливість зовнішнього середовища - це:
- а. швидкість, з якою відбуваються зміни в середовищі організації;
  - б. рівень сили, з якою зміна одного чинника впливає на інші;
  - в. кількість чинників, на які організація зобов'язана реагувати, а також рівень варіативності кожного чинника
  - г. кількісна міра зусиль, необхідних для цілеспрямованого переміщення, концентрації та освоєння у виробництві одиниці матеріальних, фінансових і інформаційно-технологічних ресурсів.
104. Суть протиріччя принципів дії статичної та динамічної організації:
- а. потреби керуючої системи входить у протиріччя з можливостями керованої підсистеми
  - б. збір інформації про зміни зовнішнього середовища для ефективного функціонування організації входить у протиріччя з її важко доступністю, високою вартістю, цінністю.
  - в. досягнення стабільного режиму роботи входить у протиріччя з потребою впроваджень нововведень, необхідні організації для її успішного розвитку і виживання.
  - г. самозбереження; переважання внутрішніх взаємодій в організації над зовнішніми і стабільність по відношенню до зовнішніх впливів
105. Синергетика вивчає:
- а. сутність цілісності і системності, властивостей цілого і його частин;
  - б. механізми взаємодії елементів системи в процесі її самоорганізації і саморозвитку;
  - в. проблеми формування і передачі управляючих взаємодій для досягнення заданого стану системи;
  - г. загальні закономірності процесів управління та передачі інформації в машинах, живих організмах і суспільстві.
106. Організаційний порядок є результатом:
- а. розподілу прав, обов'язків, повноважень і відповідальності;
  - б. вдало обраного стилю управління;
  - в. раціонально побудованої структури управління;
  - г. зменшення впливу збурюючих чинників мікро- і макрооточення організації.
107. Достовірність інформації характеризується:
- а. відношенням обсягу істинної інформації до загального обсягу сприйнятої інформації;
  - б. співвідношенням професійної і фонові інформації;
  - в. цінністю, повнотою, достовірністю;
  - г. методами збору, передачі і часу передачі інформації
108. Єдність поведінки членів колективу, що ґрунтується на спільності інтересів, цінностей та норм поведінки, характеризує його:
- а. злагодженість;
  - б. законність;
  - в. завершення розвитку;
  - г. немає правильної відповіді.
109. Зовнішнє оточення характеризується високою складністю і низьким динамізмом у ситуації:
- а. низької невизначеності;

- б. помірної невизначеності;
  - в. помірно високої невизначеності;
  - г. високої невизначеності.
110. Насиченість інформації характеризується:
- а. відношенням обсягу істинної інформації до загального обсягу сприйнятої інформації;
  - б. співвідношенням професійної і фоновної інформації;
  - в. цінністю, повнотою, достовірністю;
  - г. методами збору, передачі і часу передачі інформації
111. Відкритість інформації характеризується:
- а. відношенням обсягу істинної інформації до загального обсягу сприйнятої інформації;
  - б. співвідношенням професійної і фоновної інформації;
  - в. в цінністю, повнотою, достовірністю;
  - г. методами збору, передачі і часу передачі інформації
112. Якість інформації характеризується:
- а. відношенням обсягу істинної інформації до загального обсягу сприйнятої інформації;
  - б. співвідношенням професійної і фоновної інформації;
  - в. цінністю, повнотою, достовірністю;
  - г. методами збору, передачі і часу передачі інформації
113. А. Богданов вводить три типи систем:
- а. Технічні, біологічні, соціальні;
  - б. Організовані, дезорганізовані і нейтральні;
  - в. Штучні, природничі, змішані;
  - г. Формальні, неформальні, змішані
114. За формою власності організації поділяються на:
- а. приватні, колективні (корпоративні), комунальні та державні організації;
  - б. технологічні, програмно-цільові, непрограмні
  - в. комерційні, некомерційні організації;
  - г. економічні, фінансові, політичні, освітні, медичні, військові та ін.;
115. Складність зовнішнього середовища - це:
- а. швидкість, з якою відбуваються зміни в середовищі організації;
  - б. рівень сили, з якою зміна одного чинника впливає на інші;
  - в. кількість чинників, на які організація зобов'язана реагувати, а також рівень варіативності кожного чинника
  - г. кількісна міра зусиль, необхідних для цілеспрямованого переміщення, концентрації та освоєння у виробництві одиниці матеріальних, фінансових і інформаційно-технологічних ресурсів.
116. Суть закону соціальної гармонії:
- а. кожна організація прагне придбати, створити або зберегти у своїй структурі всі необхідні ресурси в заданих пропорціях;
  - б. кожна організація прагне налаштуватися на найбільш ефективну діяльність за рахунок постійних змін своєї структури або виконуваних дій;

- в. для кожної організації існує найкраща соціальна специфіка і тільки їй притаманна структура виробництва і управління;
- г. в кожній організації розвиток соціальної сфери збільшує продуктивність праці за рахунок підвищення емоційного рівня працівників і активізації їх трудової діяльності
117. Що відбувається у "точці біфуркації":
- а. різкі якісні стрибки розвитку системи;
  - б. якісна зміна реакції системи, пов'язане із змінами структури
  - в. деградація та загибель системи;
  - г. роздвоєння минулих шляхів еволюції системи.
118. За принципами об'єднання людей організації поділяються на:
- а. технологічні, програмно-цільові, непрограмні
  - б. комерційні, некомерційні організації;
  - в. економічні, фінансові, політичні, освітні, медичні, військові та ін.;
  - г. добровільні, примусові, унітарні
119. До методу організаційного моделювання належать моделі:
- а. математико-кібернетичні моделі;
  - б. графоаналітичні моделі;
  - в. натурні моделі організаційних структур і процесів (експерименти)
  - г. всі відповіді правильні
120. До характеристик масового виробництва не належить:
- а. випуск невеликої номенклатури виробів, яка є постійною тривалий час.
  - б. частка однорідних операцій, що повторюються.
  - в. поширення механізації та автоматизації виробництва, конвеєрний спосіб збірки;
  - г. велика часткою операцій, що не повторюється
121. Метод "синектика" у відповідності з цілями проектування полягає у :
- а. досягненні внутрішньої сумісності між елементами системи і зовнішньої сумісності між організацією і навколишнім середовищем
  - б. стимулюванні групи осіб до швидкого генерування великої кількості ідей
  - в. знаходження нових напрямків пошуку, якщо застосовувана сфера пошуку не дала позитивного результату
  - г. направлення спонтанної діяльності мозку і нервової системи людини на дослідження і перетворення проектної проблеми
122. До об'єктів управління організацією належать:
- а. керівник організації, його заступники, керівники підрозділів та інші менеджери.;
  - б. способи процесу організації
  - в. організаційні підсистеми
  - г. управлінські важелі;
123. До суб'єктів управління організацією належать:
- а. керівник організації, його заступники, керівники підрозділів та інші менеджери.;
  - б. способи процесу організації
  - в. організаційні підсистеми

г. управлінські важелі;

124. До інструментів управління організацією належать:

- а. керівник організації, його заступники, керівники підрозділів та інші менеджери.;
- б. способи процесу організації
- в. організаційні підсистеми
- г. управлінські важелі;

125. Вчений, який вперше сформулював принцип, за яким проектування організації має відповідати вибраній стратегії.

- а. А. Чандлер
- б. Д. Вудворт
- в. Дж. Уотсон
- г. Т. Барнс

126. Цілеспрямовані організації:

- а. це організації, що володіють властивістю формувати для себе цілі діяльності та змінювати їх на підставі досягнутих результатів, власної еволюції і зміни зовнішнього середовища;
- б. це організації, що мають нечітко сформульовані і задані системою більш високого рівня цілі, які в певних межах можуть ними уточнюватися;
- в. це організації, що діють для виконання однієї з другорядних цілей, заданих надсистемою, тому їх діяльність носить разовий характер;
- г. це організації, що мають єдину і незмінну головну мету.

127. За формою результату організації поділяються на:

- а. приватні, колективні (корпоративні), комунальні та державні організації;
- б. формальні і неформальні;
- в. комерційні, некомерційні організації;
- г. економічні, фінансові, політичні, освітні, медичні, військові та ін.;

128. Цілепридатні організації:

- а. це організації, що володіють властивістю формувати для себе цілі діяльності та змінювати їх на підставі досягнутих результатів, власної еволюції і зміни зовнішнього середовища;
- б. це організації, що мають нечітко сформульовані і задані системою більш високого рівня цілі, які в певних межах можуть ними уточнюватися;
- в. це організації, що діють для виконання однієї з другорядних цілей, заданих надсистемою, тому їх діяльність носить разовий характер;
- г. це організації, що мають єдину і незмінну головну мету.

129. До характеристик розвиненості зовнішнього середовища організації не належить:

- а. складність
- б. неформальність;
- в. в'язкість
- г. взаємопов'язаність

130. Взаємопов'язаність зовнішнього середовища - це:

- а. швидкість, з якою відбуваються зміни в середовищі організації;
- б. рівень сили, з якою зміна одного чинника впливає на інші;

- в. кількість чинників, на які організація зобов'язана реагувати, а також рівень варіативності кожного чинника
- г. кількісна міра зусиль, необхідних для цілеспрямованого переміщення, концентрації та освоєння у виробництві одиниці матеріальних, фінансових і інформаційно-технологічних ресурсів.

131. Критерій ефективності "економічність" характеризує:

- а. ступінь використання організаційних ресурсів і дає можливість оцінити результативність системи стосовно витрат;
- б. ступінь досягнення організацією поставлених цілей;
- в. ступінь регламентації та урегульованості процесів, що здійснюються в організації;
- г. здатність підрозділів організації швидко виявляти відхилення, що виникають у процесі діяльності, та вчасно ліквідувати їх;

132. Критерій ефективності "дієвість" характеризує:

- а. ступінь використання організаційних ресурсів і дає можливість оцінити результативність системи стосовно витрат;
- б. ступінь досягнення організацією поставлених цілей;
- в. ступінь регламентації та урегульованості процесів, що здійснюються в організації;
- г. здатність підрозділів організації швидко виявляти відхилення, що виникають у процесі діяльності, та вчасно ліквідувати їх;

133. Критерій ефективності "оперативність" характеризує:

- а. ступінь використання організаційних ресурсів і дає можливість оцінити результативність системи стосовно витрат;
- б. ступінь досягнення організацією поставлених цілей;
- в. ступінь регламентації та урегульованості процесів, що здійснюються в організації;
- г. здатність підрозділів організації швидко виявляти відхилення, що виникають у процесі діяльності, та вчасно ліквідувати їх;

134. Критерій ефективності "упорядкованість організаційної діяльності" характеризує:

- а. ступінь використання організаційних ресурсів і дає можливість оцінити результативність системи стосовно витрат;
- б. ступінь досягнення організацією поставлених цілей;
- в. ступінь регламентації та урегульованості процесів, що здійснюються в організації;
- г. здатність підрозділів організації швидко виявляти відхилення, що виникають у процесі діяльності, та вчасно ліквідувати їх;

135. Організація як процес організування являє собою:

- а. одну з основних функцій управління;
- б. сукупність методів управлінського впливу;
- в. структурування процесу праці у межах системи управління;
- г. правила внутрішнього розпорядку.

136. Метафора організація-сім'я (батьківські відносини) належить до моделі

- а. Механічної;
- б. Патерналістської;
- в. Органічної;



- г. Конвенціональної
137. Метафора організація-субкультура належить до моделі
- а. Механічної;
  - б. Патерналістської;
  - в. Органічної;
  - г. Конвенціональної
138. Метафора організація-колаж належить до моделі
- а. Патерналістської;
  - б. Органічної;
  - в. Конвенціональної
  - г. Постмодерністської
139. Метафора організація-машинний механізм належить до моделі
- а. Механічної;
  - б. Патерналістської;
  - в. Органічної;
  - г. Конвенціональної
140. Метафора організація-організм належить до моделі
- а. Механічної;
  - б. Патерналістської;
  - в. Органічної;
  - г. Конвенціональної
141. Гетерогенна організація:
- а. організація характеризується відсутністю персоніфікованої влади; рішення приймаються двома або кількома автономними відповідальними особами;
  - б. управляє своїми членами більше, ніж вони керують цією організацією;
  - в. характеризується ієрархічною структурою; в ній на вершині піраміди влади перебуває індивід, який має вирішальний голос і здатний вирішити всі проблеми;
  - г. керується своїми членами більше, ніж вона керує ними;
142. До характеристик самоуправління не відноситься:
- а. самостійне рішення цільових задач
  - б. створення неформальних синергетичних зв'язків;
  - в. самостійне реагування системи на зовнішні взаємодії
  - г. розробку методів і засобів їх рішення
143. До класифікації організацій за формою власності не належать:
- а. приватні,
  - б. колективні (корпоративні),
  - в. комунальні
  - г. асоціативні
144. До чинників зовнішнього середовища прямої дії не належать:
- а. постачальники;

- б. споживачі;
  - в. законодавчі акти;
  - г. стан економіки;
145. До функцій організаційної культури не належать:
- а. адаптивна функція
  - б. функція регулювання конкурентних відносин
  - в. інтегруюча функція;
  - г. функція заміщення
146. До переваг бюрократичної (механістичної) моделі проектування організаційних систем не належить:
- а. гнучкість
  - б. універсальність;
  - в. продуктивність;
  - г. передбачуваність.
147. До критеріїв ефективності організації не належить:
- а. пріоритетність
  - б. дієвість
  - в. результативність
  - г. оперативність
148. До ознак механістичної моделі не належить:
- а. гнучкість структури влади та невелика кількість рівнів ієрархії
  - б. чіткий розподіл рівнів та посад;
  - в. основою організації є логічна схема розвитку
  - г. менеджери дотримуються певної дистанції щодо підлеглих;
149. Під організацією структури розуміють:
- а. створення моделі організаційної структури підприємства;
  - б. структурування процесу праці та дій у межах певної системи управління;
  - в. розподіл виробничого процесу на елементи і координацію їх по вертикалі та горизонталі;
  - г. розподіл функціональних повноважень по вертикалі та горизонталі.
150. Теоретичним підґрунтям організації є закони, які характеризують:
- а. стійкі зв'язки і суттєву взаємообумовленість організаційних систем як об'єктивних явищ;
  - б. зміни організаційних систем під впливом змін у внутрішньому середовищі;
  - в. зміни організаційних систем під впливом змін у зовнішньому середовищі;
  - г. правила внутрішнього розпорядку організації.
151. Вимога закону композиції полягає в тому, що:
- а. вертикальний і горизонтальний розподіл праці в організації залежить від мети її діяльності;
  - б. мета діяльності організації визначає характер діяльності підсистем;
  - в. мета діяльності організації залежить від ієрархії цілей підсистем;
  - г. мета діяльності підсистеми (елементодночасно є підціллю діяльності системи).

152. Закон онтогенезу стосується:
- а. стійкості організації відносно впливу певного середовища;
  - б. фаз життєвого циклу розвитку організації;
  - в. якісних перетворень в організаційних структурах;
  - г. розподілу повноважень у ієрархічних структурах.
153. Закон синергії полягає в тому, що:
- а. сума властивостей організованого цілого дорівнює сумі властивостей кожного з елементів системи;
  - б. сума властивостей організованого цілого перевищує суму властивостей кожного з елементів системи;
  - в. сума властивостей кожного з елементів системи перевищує суму властивостей організованого цілого;
  - г. сума властивостей організованого цілого не залежить від суми властивостей кожного з елементів системи.
154. Закон єдності аналізу-синтезу визначає, що:
- а. процеси спеціалізації та диференціації необхідно доповнювати процесами кооперування та інтеграції;
  - б. усі процеси в організації мають аналізуватися за певним алгоритмом;
  - в. процесами управління в організації визначаються повноваження на нижчих рівнях ієрархії;
  - г. метою аналізу процесів в організації є розробка адекватних управлінських рішень.
155. Закони організації діють:
- а. незалежно один від одного, під впливом організаційних змін;
  - б. ізольовано один від одного, під впливом зовнішнього середовища;
  - в. у взаємозв'язку один з одним, утворюючи систему;
  - г. підпорядковуючись меті організації.
156. Складна система машин, організована в потокову лінію і працююча в єдиному ритмі, є прикладом застосування принципів:
- а. принципу рухливої рівноваги;
  - б. принципу підбору;
  - в. принципу слабкої ланки;
  - г. ланцюгового зв'язку й інгресії.
157. Якій стадії життєвого циклу організації притаманні наступні риси: цілеспрямованість, здатність ризикувати, поєднання директивних методів управління з ретельним контролем, найвища згуртованість і взаємодія колективу?
- а. етап зародження;
  - б. етап зростання;
  - в. етап зрілості;
  - г. етап старіння.
158. Здатність системи повертатися в стан рівноваги після збурення називається:
- а. рівновага системи;

- б. стійкість системи;
  - в. поведінка системи;
  - г. стабільність системи.
159. Теорія адміністративної поведінки є синтезом:
- а. класичної організаційної і бюрократичної теорій;
  - б. класичної організаційної теорії і теорії людських відносин;
  - в. теорії людських відносин і бюрократичної теорії;
  - г. класичної організаційної теорії і принципів самоуправління.
160. Згідно еволюційної теорії, метою організації є:
- а. розвиток власних характеристик відповідно до мінливих параметрів зовнішнього середовища;
  - б. розвиток власних характеристик згідно наперед розробленої стратегії організації;
  - в. вплив організації на зміни у зовнішньому середовищі;
  - г. задоволення соціальних очікувань всередині організації.
161. Основна ідея Тектології О.Богданова полягає у:
- а. тотожності природних і суспільних явищ з організаційної точки зору;
  - б. відмінностях природних і суспільних явищ з організаційної точки зору;
  - в. впливі природних і суспільних явищ на розвиток організацій;
  - г. пристосуванні організації до змінних збурень у зовнішньому середовищі.
162. Основоположником школи наукового управління є:
- а. Г. Гантт
  - б. Х. Емерсон
  - в. Ф. Тейлор
  - г. Ф. Гилбретт
163. Згідно бюрократичної теорії організації М. Вебера, кожна офіційна особа в організації повинна вести справи:
- а. персоніфікований
  - б. безособово і формально
  - в. творчо
  - г. ініціативно.
164. У тектології А.А. Богданова регулюючий механізм в організації є:
- а. механізм субординації
  - б. підбір поєднання елементів
  - в. стосунки координації
  - г. усі варіанти вірні
165. У теорії адміністративної поведінки Г. Саймона ланцюжки "засобу-мети" включають наступні дії:
- а. вибір спільної мети і знаходження оптимальних засобів з існуючих альтернатив її досягнення
  - б. заохочення індивідуальної свободи і ініціативи
  - в. надання виконавцям необхідних ресурсів

- г. посилення мотивації виконавців
166. У теорії організаційного потенціалу І. Ансоффа головне завдання керівництва фірми - це:
- а. рішення тактичних проблем в умовах стабільного зовнішнього середовища
  - б. рішення стратегічних проблем при стабільному зовнішньому середовищі
  - в. рішення тактичних проблем в умовах зовнішнього середовища, що змінюється;
  - г. рішення стратегічних проблем при зовнішньому середовищі, що змінюється
167. Керівників з підлеглими пов'язують повноваження:
- а. функціональні
  - б. апаратні
  - в. лінійні
  - г. делеговані
168. Матрична структура управління:
- а. структура управління проектами, заснована на виділенні самостійної юридичної особи
  - б. структура управління проектами, заснована на відособленні проектної групи від початку до кінця проекту
  - в. структура управління проектами, заснована на відособленні проектної групи і залученні необхідних фахівців на тимчасовій основі
  - г. вірний варіант відсутній
169. Організаційна система – це:
- а. складний механізм, що складається з різних частин і елементів і виконує різні функції
  - б. єдина освіта з ланок, що взаємодіють між собою, призначена для цілеспрямованої діяльності
  - в. колектив співробітників, що виконують загальну роботу в строгій відповідності з отриманим від керівника завданням
  - г. система, що складається з суб'єктів і об'єктів управління і функціонує на основі субординації
170. Господарські організації – це:
- а. групи людей, що об'єдналися між собою на основі взаємної симпатії і прихильності
  - б. союзи, партії, групи, сформовані за інтересами
  - в. сім'я, неформальні групи
  - г. організації, що спеціалізуються на виробництві товарів, робіт, послуг або інформації
171. Асоціативні організації – це:
- а. споживчі кооперативи
  - б. виробничі комбінати, трести, концерни
  - в. релігійні організації
  - г. сім'я, неформальні групи
172. Формальні організації – це:
- а. зареєстровані в установленому порядку організації
  - б. організації, що не ведуть господарської діяльності, спрямованої на отримання прибутку
  - в. група людей усередині організації, об'єднана загальними інтересами і що прагнуть до досягнення єдиної мети

- г. група людей усередині організації, об'єднаних особистими симпатіями і прихильністю
173. Управління організацією – це:
- а. видача чітких розпоряджень і наказів безпосереднім виконавцям завдання
  - б. забезпечення погоджених дій членів організації, спрямованих на досягнення спільної мети
  - в. неухильне виконання виконавцями наказів і розпоряджень вищестоящих органів
  - г. вірний варіант відсутній
174. Стадії ранньої зрілості організації властиві:
- а. координація стабільність, контроль
  - б. експансія, диференціація, диверсифікація
  - в. уповільнення темпів росту
  - г. управління діяльним і професійно підготовленим керівником
175. Структури організацій відрізняються один від одного:
- а. складністю, співвідношенням централізації і децентралізації, мірою формалізації
  - б. розмірами, складністю, формалізацією
  - в. співвідношенням централізації і децентралізації, кількістю елементів, складністю
  - г. розмірами, співвідношенням централізації і децентралізації, кількістю елементів.
176. Громадські організації:
- а. побудовані на основі особистих симпатій, загальних інтересів
  - б. є союзами індивідуальних учасників, об'єднаних соціально значущою метою
  - в. засновані на комерційній ідеї з метою отримання прибутку
  - г. вірний варіант відсутній
177. Стосовно організацій діють:
- а. закони матеріального світу
  - б. біологічні закони
  - в. соціальні закони
  - г. закони моральності
178. У закритих соціальних системах:
- а. можливе збільшення кількості енергії
  - б. кількість енергії завжди залишається постійною
  - в. можливе зменшення кількості енергії
  - г. вірний варіант відсутній
179. У галузях, що склалися, із стабільною технологією зазвичай застосовується стратегія:
- а. скорочення
  - б. мінімізації витрат
  - в. максимізації прибули
  - г. обмеженого росту
180. На першому етапі структуризації інформації:
- а. здійснюється обробка інформації
  - б. визначається мета відбору інформації

- в. здійснюється збір необхідної інформації
- г. забезпечується зберігання інформації

181. Для будь-якої організації існує такий набір елементів, при якому потенціал завжди буде або істотно більше простої суми потенціалів елементів, що входять в неї, або істотно менше - це формулювання закону:

- а. розвитку
- б. єдність аналізу і синтезу
- в. синергії
- г. інформованості-впорядкованості

182. "Кожна матеріальна система прагне досягти найбільшого сумарного потенціалу при проходженні етапів життєвого циклу" - це формулювання закону:

- а. інформованості-впорядкованості
- б. відносних опорів
- в. розвитку
- г. синергії

183. Синергетичні стосунки і зв'язки не включають:

- а. концентрацію
- б. спеціалізацію;
- в. послідовність
- г. Комплексність

184. "Виникнення, становлення і розвиток організації неминуче змінюється стагнацією, розпадом і ліквідацією, що становлять її життєвий цикл", - це формулювання закону:

- а. самозбереження
- б. розвитку
- в. синергії
- г. онтогенезу

185. Закон інформованості-впорядкованості:

- а. в умовах глобального інформаційного простору виживають тільки дуже великі організації
- б. найбільші можливості стійкого поступального розвитку має організація, забезпечена повною, достовірною, структурованою інформацією
- в. у конкурентній боротьбі перемагає організація, що має максимальні грошові кошти, які вона може витратити на рекламу і створення позитивного іміджу
- г. успішна організація завойовує максимальну частку ринку, спираючись на інновації, у тому числі інформаційні

186. Аналіз – це:

- а. виявлення головного чинника, що впливає на стійке функціонування даної системи
- б. представлення складного об'єкту у вигляді простих складових і визначення зв'язків між ними
- в. з'єднання простих складових об'єкту в єдине ціле за відомими правилами
- г. сходження від абстрактного до конкретного

187. Синтез – це:

- а. виявлення головного чинника, що впливає на стійке функціонування даної системи
  - б. представлення складного об'єкту у вигляді простих складових і визначення зв'язків між ними
  - в. з'єднання складових об'єкту в єдине ціле за певними правилами
  - г. сходження від абстрактного до конкретного
188. Елементи виробничо-господарської системи (ПХС) матеріально-технічної природи – це:
- а. люди
  - б. засоби праці
  - в. професійна підготовка кадрів
  - г. організаційна культура
189. Елементи ВГС соціальної природи – це:
- а. предмети праці
  - б. знаряддя праці
  - в. норми і "технології" стосунків між працівниками
  - г. організаційно-технічна інформація
190. Відкрита ВГС характеризується:
- а. активною взаємодією із зовнішнім середовищем
  - б. великою кількістю елементів і зв'язків між ними
  - в. самостійністю у визначенні функціонування і шляхів розвитку
  - г. здатністю пристосовуватися до умов зовнішнього середовища
191. Виробнича структура ВГС включає:
- а. управління, комітет, відділ, бюро
  - б. цех, комітет, відділ, ділянка
  - в. цех, відділ, ділянку, бригаду
  - г. цех, ділянку, бригаду, ланку
192. Зв'язки (стосунки) організаційної структури управління ВГС не включають:
- а. соціальні зв'язки
  - б. дружні зв'язки
  - в. коопераційні зв'язки
  - г. економічні зв'язки
193. У схемі "колесо":
- а. реалізуються тільки лінійні зв'язки
  - б. діють тільки функціональні зв'язки
  - в. втілюються функціональні зв'язки між виконавцями і лінійні зв'язки між керівниками і виконавцями
  - г. є присутніми лінійні зв'язки між виконавцями і функціональні зв'язки керівників з виконавцями
194. Функціональна організація управління :
- а. припускає горизонтальне ділення на спеціалізовані блоки
  - б. має в основі самостійні продуктивні підрозділи
  - в. неминуче призводить до дублювання функцій управління



- г. припускає наявність "владної вертикалі"
195. У матричній організаційній структурі:
- а. створюється автономна проектна структура
  - б. проектна структура накладається на функціональну
  - в. матеріальними і функціональними ресурсами розпоряджається керівник функціонального відділу
  - г. створюються самостійні продуктові відділення
196. Ланцюговий зв'язок може бути:
- а. однорідною
  - б. симетричною
  - в. неоднорідною (асиметричною)
  - г. усі варіанти вірні
197. Внутрішні протиріччя системи можуть стати причиною її:
- а. кон'юнкції
  - б. злиття
  - в. з'єднання
  - г. диз'юнкції
198. З'єднання двох і більше неоднорідних систем називається:
- а. полімеризацією
  - б. олігомеризацією
  - в. гібридизацією
  - г. мономеризацією
199. Поняття "організація" і "самоорганізація":
- а. протилежні один до одного
  - б. абсолютно ідентичні
  - в. частково співпадають
  - г. взаємно доповнюють один одного
200. До сфери неформальної культури організації відносяться:
- а. діючі правила і норми
  - б. групові стосунки і норми
  - в. показники виробничої ефективності;
  - г. міра зовнішнього контролю.
201. Який з наведених нижче чинників в найбільшому ступені обумовлює належну адаптивність підприємства до змін:
- а. конкурентні умови;
  - б. політична нестабільність;
  - в. смаки споживачів;
  - г. контактні аудиторії.
202. Який з підходів до тлумачення стратегії підприємства орієнтує його на посилення конкурентної позиції:

- а. стратегія як зразок;
- б. стратегія як еталон;
- в. стратегія як позиція;
- г. стратегія як мета управління.

203. У менеджменті термін "стратегія" тлумачать як...

- а. мистецтво керівництва, загальний план бачення боротьби, що ґрунтується на конкретних умовах певного етапу розвитку суспільства;
- б. програма дій, що визначає розвиток підприємства, і відповідне управління, а також досягнення поставлених цілей;
- в. система упорядкованих знань про суть, методологію, методіку і організацію планування;
- г. передбачення процесу і явищ дійсності.

204. Велика кількість визначень терміна "стратегія" пов'язана з...:

- а. визначенням перспективних орієнтирів діяльності підприємства;
- б. планом управління підприємством;
- в. його конкретним застосуванням;
- г. поведінковою моделлю підприємства на ринку.

205. Відомі фахівці зі стратегічного управління А.А. Томпсон і А.Дж. Стрікланд, пов'язують планові аспекти стратегії з...:

- а. конкурентними умовами;
- б. розподілом матеріальних ресурсів у регіоні;
- в. системою планування на підприємстві;
- г. поведінковими аспектами підприємства.

206. "За своєю суттю стратегія є переліком правил для прийняття рішень, якими організація користується у своїй діяльності". Таке трактування стратегії наводить:

- а. І. Ансоф;
- б. М. Мескон;
- в. М. Альберт
- г. А. Томпсон.

207. Якщо проводити аналіз даних визначень терміна "стратегія", можна дійти висновку, що вона є...

- а. критерієм раціональності тих чи інших варіантів плану;
- б. стрижнем, навколо якого концентруються всі види виробничо-господарської діяльності;
- в. ймовірністю тієї чи іншої ситуації;
- г. загрозою для підприємства.

208. Більшість зарубіжних та вітчизняних авторів визначає стратегію як... :

- а. контроль діяльності конкурентів;
- б. аналіз зовнішнього середовища;
- в. план управління підприємством в цілому;
- г. контролінг.

209. Головною сутнісною ознакою стратегії є...:

- а. шляхи розвитку;

- б. способи дії;
- в. напрямок дії;
- г. цілеспрямованість.

210. Призначення стратегії полягає...:

- а. у побудові організації, здатної успішно працювати, долаючи непередбачені обставини, виклики конкуренції, внутрішні проблеми, здобувати все нові вигідні позиції на ринку;
- б. у створенні конкурентних умов;
- в. постійній боротьбі за ринки і споживачів;
- г. належній адаптивності до змін зовнішнього середовища.

211. Детермінований план досягнення конкретної довгострокової мети полягає...:

- а. у знаходженні конкретної мети;
- б. у складанні довгострокового детермінованого плану забезпечення її реалізації;
- в. у знаходженні конкретної мети і складанні довгострокового детермінованого плану забезпечення її реалізації;
- г. немає правильної відповіді.

212. Концептуальна індикативна модель адаптивної поведінки підприємства в змінному середовищі на перспективний період визначає...:

- а. ефективні напрями розвитку та сфери діяльності;
- б. підходи, форми, способи організації і розвитку підприємства і його бізнесу;
- в. систему взаємовідносин підприємства з іншими суб'єктами господарювання;
- г. усі відповіді правильні.

213. Перші трактування стратегії підприємства базувались...:

- а. на концепції детермінованого планування;
- б. на концепції функціонування і розвитку підприємства в стабільному середовищі;
- в. на концепції розподілу ресурсів між поточними та майбутніми видами діяльності підприємства;
- г. на концепції функціонування і розвитку підприємства в стабільному середовищі і на концепції детермінованого планування.

214. Перші трактування стратегії підприємства розглядали стратегію як... :

- а. певний результат;
- б. конкретний, регламентований, чітко розписаний план-алгоритм;
- в. певний результат і конкретний, регламентований, чітко розписаний план-алгоритм;
- г. найкращий напрямок розвитку.

215. Концепція детермінованого планування функціонування і розвитку підприємства в стабільному середовищі базувалася на факті...:

- а. що всі змінні у зовнішньому середовищі і внутрішній структурі підприємства були детерміновані;
- б. що всі змінні у зовнішньому середовищі і внутрішній структурі підприємства були керовані;
- в. що всі змінні у зовнішньому середовищі і внутрішній структурі підприємства були контрольовані;
- г. усі відповіді правильні.

216. За умов відсутності жорсткої конкуренції на ринках і в галузях, ненасиченості ринків, існування ринку виробника-продавця, стабільного і стійкого попиту, стратегія підприємства фактично зводилась...:

- а. до розробки бюджетів, які визначали зміст і послідовність заходів, спрямованих на досягнення поточних цілей підприємства;
- б. до поточних планів, що доповнювались адміністративним та фінансовим контролем, який був призначений для відслідковування, реєстрації відхилень і створення умов для впровадження коригуючих заходів;
- в. до розробки бюджетів, які визначали зміст і послідовність заходів, спрямованих на досягнення поточних цілей підприємства, до поточних планів, що доповнювались адміністративним та фінансовим контролем, який був призначений для відслідковування, реєстрації відхилень і створення умов для впровадження коригуючих заходів;
- г. немає правильних відповідей.

217. Тип трактування стратегії підприємства як бюджету чи поточного плану, що доповнювались адміністративним та фінансовим контролем, застосовував елементи аналізу та контролю...:

- а. внутрішніх факторів підприємства;
- б. поточних цілей підприємства;
- в. зовнішніх факторів підприємства;
- г. конкурентного середовища.

218. На зміну трактування стратегії, як засобу управління розвитком підприємства "за відхиленням", прийшло трактування як прийомів і методів забезпечення розвитку підприємства "від досягнутого", що передбачає застосування елементів аналізу і контролю...:

- а. внутрішніх факторів підприємства;
- б. зовнішніх факторів підприємства;
- в. внутрішніх і зовнішніх факторів підприємства;
- г. поточних цілей підприємства.

219. За підходу до трактування стратегії як прийомів і методів забезпечення розвитку підприємства "від досягнутого", вона розглядається, як...:

- а. ефективний напрям розвитку;
- б. інструмент досягнення цілей розвитку підприємства на перспективу;
- в. виконання окреслених цілей (орієнтирів);
- г. чітко розписана інструкція.

220. Стратегії підприємства в формі довгострокового планування трактують як комплексні і розподіляють на підфункції:

- а. цілевстановлення, прогнозування;
- б. моделювання та програмування;
- в. планування і контроль;
- г. цілевстановлення, прогнозування, моделювання та програмування.

221. Перевагами стратегії підприємства в формі довгострокового планування на основі екстраполяційних прогнозів є:

- а. урахування змін у зовнішньому середовищі підприємства;
- б. орієнтація на довгостроковий розвиток;

- в. можливість узгодження дій з партнерами;
- г. орієнтація на довгостроковий розвиток і можливість узгодження дій з партнерами.

222. Недоліками стратегії підприємства в формі довгострокового планування на основі екстраполяційних прогнозів є:

- а. те, що майбутнє розглядається як екстрапольоване минуле;
- б. неналежне обґрунтування рішень щодо негативних чинників, які впливають на діяльність підприємства;
- в. забюрократизованість планових процедур;
- г. усі відповіді правильні.

223. Перехід до нової концепції стратегії і трактування її як процесу був зумовлений...:

- а. системою взаємовідносин підприємства з іншими суб'єктами господарювання;
- б. новими чинниками, що стали найсуттєвішими для розвитку підприємств в умовах підвищення конкуренції та нестабільності на більшості ринків;
- в. новими сферами діяльності підприємств;
- г. розрахунком індикативної моделі адаптивної поведінки підприємства.

224. Чинники, що стали найсуттєвішими для розвитку підприємств в умовах підвищення конкуренції та нестабільності на більшості ринків – це...:

- а. лідируюче становище підприємств, які використовували у своїй діяльності стратегічне планування;
- б. розвиток методології та інструментів планування; наявність ЕОМ та кваліфікованих кадрів;
- в. необхідність встановлення ефективних зв'язків з іншими організаціями; науково-технічний прогрес;
- г. усі відповіді правильні.

225. Сучасна концепція стратегії як процесу пошуку альтернативних шляхів досягнення цілей трактує її як...:

- а. конкретний, регламентований, чітко розписаний план-алгоритм;
- б. адаптивну поведінку, а більш формалізовано, як концептуальну індикативну модель адаптивної поведінки в змінному ринковому середовищі на довгострокову перспективу;
- в. певний результат;
- г. підходи, форми, способи організації і розвитку підприємства і його бізнесу.

226. Альтернативні сфери діяльності, сфери вкладання ресурсів підприємства, альтернативні напрями розвитку підприємства, альтернативні підходи, форми і способи організації та розвитку, альтернативну систему взаємовідносин фірми з іншими суб'єктами господарювання покликана окреслити:

- а. індикативна модель адаптивної поведінки;
- б. стратегія розвитку підприємства "від досягнутого";
- в. стратегія підприємства в формі довгострокового планування;
- г. стратегії підприємства як бюджет чи поточний план.

227. Яка концепція стратегії виключає детермінізм у зовнішньому середовищі, а сама стратегія передбачає адаптивну свободу, альтернативність економічного вибору учасників господарської діяльності з врахуванням ситуації, яка постійно змінюється, створює можливість передбачення

майбутніх змін і забезпечення підготовленості до них?:

- а. концепція, що трактує стратегію розвитку підприємства "від досягнутого";
- б. концепція, що трактує стратегію, як процес;
- в. концепція, що трактує стратегію підприємства в формі довгострокового планування;
- г. концепція, що трактує стратегію підприємства як бюджет чи поточний план.

228. В концепції стратегії як процесу змінюється сама концепція розвитку підприємства – вона...:

- а. спонукає створенню альтернативних сфер діяльності;
- б. диверсифікує ресурси підприємства;
- в. стає комплексною;
- г. сприяє ефективним зв'язкам з іншими організаціями.

229. Загальний алгоритм, сценарій (модель) альтернативної поведінки підприємства в змінному середовищі реалізація якого повинна привести його до досягнення поставленої комплексної концептуальної стратегічної мети – конкурентної переваги в обраних зонах господарювання – у сучасному трактуванні це...:

- а. стратегія;
- б. довгостроковий план;
- в. концепція;
- г. мета.

230. Яке з вказаних нижче типів стратегічних рішень не входить у дії, заходи щодо оптимізації бізнесу підприємства і забезпечення конкурентної переваги на перспективу??

- а. скорочення витрат або бізнесу, ліквідація нерентабельних підрозділів;
- б. формування відданості керівництву співробітників всіх рівнів;
- в. дії щодо інтеграції: вертикальної, горизонтальної, конгломеративної, створення СП;
- г. заходи щодо диверсифікації фінансових ресурсів, джерел формування доходів (бізнесу), входження в нові сфери діяльності, на нові ринки і галузі.

231. Який з сучасних підходів до визначення стратегії зайвий у переліку, наведеному нижче?:

- а. стратегія як зразок;
- б. стратегія як мета управління;
- в. стратегія як довгостроковий план;
- г. стратегія як позиція на ринках.

232. Яка з сучасних концепцій до визначення стратегії підприємства зайва у переліку, наведеному нижче?:

- а. стратегія як найвище досягнення держави;
- б. філософська;
- в. організаційно-управлінська;
- г. стратегія як найцінніше досягнення управлінської діяльності.

233. Принципи, яким повинна відповідати стратегія підприємства – це...:

- а. обґрунтованість, прозорість,
- б. легітимність, адекватність;
- в. підконтрольність, логічність;
- г. усі відповіді правильні.

234. Який принцип відповідає даному твердженню: "Кожне положення стратегії повинно бути підтвержене науковими дослідженнями"?:

- а. обґрунтованість;
- б. прозорість;
- в. легітимність;
- г. адекватність.

235. Який принцип відповідає даному твердженню: "Стратегія повинна мати чіткий і зрозумілий виклад, містити механізми доведення її положень, логіки і цільових орієнтирів до виконавців"?:

- а. обґрунтованість;
- б. прозорість;
- в. легітимність;
- г. логічність.

236. Який принцип відповідає даному твердженню: "В процесі розроблення стратегії слід орієнтуватися на сили, зацікавлені в її реалізації, домагатися розуміння і прийняття її існуючими інституціями"?:

- а. адекватність;
- б. прозорість;
- в. легітимність;
- г. логічність.

237. Який принцип відповідає даному твердженню: "Стратегія повинна максимально враховувати і використовувати національні, регіональні особливості конкретної економічної ситуації, в якій вона реалізується"?:

- а. адекватність;
- б. прозорість;
- в. легітимність;
- г. підконтрольність.

238. Який принцип відповідає даному твердженню: "Стратегія повинна бути доступною не лише щодо сприйняття, а й до здійснення, містити чітко визначені критерії її реалізації, досягнення конкретних результатів, передбачати застосування чітких їх оцінок. Це посилює визнання її, довіру до керівництва підприємства"?:

- а. адекватність;
- б. підконтрольність;
- в. прозорість;
- г. легітимність.

239. Який принцип відповідає даному твердженню: "Пропоновані стратегічні рішення повинні бути заснованими на глибокому аналізі ситуації, обґрунтованих висновках. Вони мають бути чітко вмотивованими, системними, зрозумілими"?:

- а. адекватність;
- б. підконтрольність;
- в. логічність;
- г. легітимність.

240. Вибір стратегії є центральним моментом процесу стратегічного планування та здійснюється,

коли...:

- а. розглянуті всі можливі варіанти напрямків розвитку підприємства;
- б. у керівництва підприємства немає сумнівів щодо довгострокових перспектив розвитку;
- в. утворено цільний образ підприємства в очах споживачів;
- г. обраний маршрут руху підприємства в успішне майбутнє.

241. Вибір має бути в найбільшому ступені відповідним до...:

- а. умов зовнішнього середовища;
- б. умов внутрішнього середовища;
- в. обмежень, які встановлюють в результаті ситуаційного аналізу організаційного середовища, а також обраним цілям діяльності підприємства;
- г. усі відповіді правильні.

242. Ефективність вибору стратегії багато в чому залежить від...:

- а. місця підприємства на ринку;
- б. правильної оцінки стратегічних альтернатив;
- в. умов зовнішнього середовища;
- г. сумнівів керівництва щодо довгострокових перспектив розвитку.

243. Розроблена стратегія має бути перетворена в...:

- а. плани роботи;
- б. стратегічне бачення;
- в. конкретні дії, а потім і в результати;
- г. місію.

244. Після вибору, стратегію необхідно реалізувати, об'єднавши з...:

- а. іншими організаційними функціями;
- б. планами роботи;
- в. умовами зовнішнього середовища;
- г. обмеженнями, які встановлюють в результаті ситуаційного аналізу.

245. Тактика, політика, процедури і правила – це...:

- а. обмеження, які встановлюють в результаті ситуаційного аналізу;
- б. основні компоненти ув'язування стратегії з діями під час її реалізації;
- в. заходи щодо диверсифікації фінансових ресурсів;
- г. форми і способи організації та розвитку.

246. Який з термінів, вказаних нижче є воєнним?

- а. політика;
- б. процедура;
- в. тактика;
- г. правило.

247. Розробляють для розвитку стратегії, розробляється керівниками середнього рівня, розрахована на більш короткий термін часу, ніж стратегія; її результати, на відміну від стратегічних, проявляються дуже швидко і легко співвідносяться з конкретними діями. Ці характерні риси належать...



- а. політиці;
- б. тактиці;
- в. процедурі;
- г. правилу.

248. Який з вказаних нижче компонентів формулюється топ-менеджментом підприємства?

- а. політика;
- б. процедура;
- в. тактика;
- г. правило.

249. Керівництво розробляє стандартні вказівки, використовує позитивний досвід минулого, отже, економить час за допомогою...

- а. політики;
- б. процедур;
- в. тактики;
- г. правил.

250. Відрізняється від процедури тим, що воно розраховане на конкретне та обмежене питання...

- а. політика;
- б. процедура;
- в. тактика;
- г. правило.

251. На основі чого (якого елемента) визначають рівень досягнень у процесі стратегічного планування:

- а. філософія;
- б. стратегічне бачення;
- в. ключові фактори успіху;
- г. конкурентні переваги.

252. Оберіть вираз, що визначає сутність стратегічного бачення:

- а. базова концепція того, що намагається зробити чи досягти підприємство;
- б. напрями розвитку підприємства;
- в. концепція і філософія діяльності підприємства на ринку;
- г. сукупність внутрішніх і зовнішніх чинників, що забезпечують успішність підприємства.

253. На основі стратегічного бачення визначають:

- а. масу прибутку у довгостроковій перспективі;
- б. наявні стратегічні прогалини;
- в. оптимальний розподіл ресурсів для досягнення результатів у різній часовій перспективі;
- г. кількісні і якісні показники розвитку підприємства в довгостроковій перспективі.

254. Стратегічне бачення пов'язане:

- а. з окресленням напрямів розвитку підприємства;
- б. з розумінням реальної дійсності існування підприємства;
- в. з окресленням практичних поточних дій щодо функціонування підприємства;
- г. з визначенням поточних прибуткових сфер діяльності підприємства.

255. Від сформованого бачення майбутнього підприємства залежить:
- орієнтація на цільові аудиторії;
  - розуміння потреб реального ринку збуту;
  - розуміння наявних конкурентних переваг товару чи послуги;
  - визначення джерел фінансування діяльності підприємства.
256. Для формування стратегічного бачення підприємства необхідні наступні навички:
- спроможність визначати потреби реальних споживачів;
  - здатність прогнозувати розвиток технологій;
  - здатність формувати складні моделі майбутнього;
  - спроможність визначати витрати для утримання частки ринку.
257. Стратегічні рішення, вказівки щодо діяльності та розвитку підприємств є концептуальними і стосуються вибору:
- видів, сфер і напрямків діяльності підприємства та їх конфігурації, поєднання;
  - підходів до забезпечення його конкурентної переваги в галузях і на ринках діяльності;
  - напрямів розвитку підприємства в майбутньому, моделей відносин з конкурентами;
  - всі відповіді, що наведені вище, правильні.
258. Концептуальні рішення, які: спрямовані на перспективу; впливають на розподіл ресурсів за видами, сферами і напрямками діяльності підприємства, за напрямками його розвитку, а відтак, визначають ці напрями, і на стосунки підприємства середовищем, що його оточує – це...
- "стратегічний набор";
  - стратегічний контекст;
  - "стратегічна прогалина";
  - стратегічні рішення.
259. Похідні від стратегічних, конкретні середньо- і короткострокові рішення щодо раціонального використання ресурсів з метою реалізації стратегії – це...
- "стратегічний набор";
  - тактичні рішення;
  - "стратегічна прогалина";
  - стратегічні рішення.
260. Тактику трактуються як...
- довгострокову стратегію;
  - короткострокову стратегію;
  - стратегію диверсифікації;
  - конкурентну стратегію.
261. Рішення, спрямовані на забезпечення середньострокової та поточної прибутковості підприємства – це...
- тактичні рішення;
  - стратегічні рішення;
  - контекстні рішення;
  - оперативні рішення.
262. Що розуміють під функцією управління?

- а. характеристика ролі і місця певної соціальної групи
  - б. будь-який вид діяльності з перерозподілу ресурсів
  - в. результат складної рефлексорної діяльності
  - г. вид трудової діяльності людини, спрямованої на врівноваження стану організації із зовнішнім середовищем
263. Що є об'єктами спрямування основних функцій управління?
- а. персонал, предмети праці, виробництво, фінанси
  - б. виробництво, персонал, інформація, ресурси, продукція, продаж
  - в. управління фінансами, виробництвом
  - г. бухгалтерський облік, маркетинг, кадри
264. На які дві групи поділяються всі функції організації?
- а. спеціальні та додаткові
  - б. управлінські та основні
  - в. основні та додаткові
  - г. загальні та конкретні
265. На що спрямовані функції менеджменту?
- а. на розроблення та розподіл завдань між виконавцями
  - б. на досягнення певних економічних та соціальних показників в діяльності організації
  - в. на виконання виробничих завдань та поділ управлінської праці
  - г. на досягнення певної мети організації без особливих витрат
266. Хто був основоположником загальних функцій менеджменту?
- а. Ф.Тейлор
  - б. М.Вебер
  - в. А.Файоль
  - г. П.Друкер
267. До загальних функцій менеджменту належать:
- а. організація, планування, мотивація, контроль;
  - б. планування, регулювання, контроль;;
  - в. керівництво і лідерство;
  - г. управління конфліктами і стресами.
268. Що таке стратегія організації?
- а. всебічний комплексний план, призначений для реалізації місії та досягнення цілей організації
  - б. комплексний план для отримання прибутків у перспективному періоді
  - в. план реалізації цілей
  - г. поточні плани для досягнення цілей
269. Стратегічне планування – це:
- а. набір правил для прийняття рішень в організації
  - б. довготермінове комплексне планування, орієнтоване на кінцеві результати
  - в. бажаний стан або результати поведінки організації
  - г. чітко виражена причина існування організації

270. Бюджет організації – це:
- а. метод розподілу матеріальних ресурсів для підвищення якості виконуваних робіт
  - б. метод реалізації цілей, що передбачає мінімізацію витрат
  - в. метод розподілу ресурсів, поданий у кількісній формі, з метою досягнення певних цілей
  - г. метод стимулювання праці персоналу
271. Що слід розуміти під “Організуванням” як загальною функцією менеджменту?
- а. стосунки, які складаються між керівниками вищої та середньої ланок
  - б. вид управлінської діяльності, який відображає процес створення структури управління підприємством
  - в. відносини, які складаються між органами управління та окремими працівниками
  - г. поділ організації на окремі підрозділи відповідно до цілей і стратегії
272. У яких документах закріплюються повноваження працівників?
- а. положеннях про структурні підрозділи
  - б. посадових інструкціях
  - в. правилах внутрішнього трудового розпорядку організації
  - г. трудових договорах (контрактах)
273. З яких елементів складаються повноваження особи?
- а. права та відповідальність
  - б. права, обов’язки та відповідальність
  - в. обов’язки, відповідальність та влада
  - г. функції, обов’язки та відповідальність
274. Що собою представляє процес делегування повноважень в менеджменті?
- а. процес захоплення влади керівниками
  - б. процес передавання повноважень працівнику певної посади, але не особі
  - в. процес передавання повноважень певній особі, але не управлінській посаді
  - г. процес покладання відповідальності за визначені дії на працівників нижчого щабля управління
275. Якою вважається оптимальна норма керованості управлінських працівників?
- а. 15 осіб
  - б. 5-6 осіб
  - в. 2-3 особи
  - г. 7-8 осіб
276. Що може бути бар’єрами делегування повноважень зі сторони підлеглого?
- а. невпевненість в собі, відсутність стимулювання, страх нарікань, критики та ризику
  - б. впевненість в собі, відсутність здібностей до навчання, довіри до підлеглих, страх ризику, ймовірних конфліктів
  - в. відсутність ресурсів для виконання роботи, перенавантаження іншими обов’язками
  - г. невпевненість в собі, відсутність ресурсів для виконання роботи, стимулювання перенавантаження іншими обов’язками
277. Що може бути бар’єрами делегування повноважень зі сторони керівника?

- а. невпевненість в собі, відсутність стимулювання, страх нарікань, критики та ризику
- б. впевненість в собі, відсутність здібностей до навчання, довіри до підлеглих, страх ризику, ймовірних конфліктів
- в. відсутність ресурсів для виконання роботи, перенавантаження іншими обов'язками
- г. невпевненість в собі, відсутність ресурсів для виконання роботи, стимулювання перенавантаження іншими обов'язками

278. В чому полягає зміст функції "Контролювання" в менеджменті?

- а. вид управлінської діяльності щодо забезпечення виконання певних завдань та досягнення цілей організації
- б. вид управлінської діяльності, спрямований на максимальне забезпечення потреб працівників
- в. безперервне спостереження за роботою персоналу організації
- г. спостереження за виконанням персоналом окремих завдань

279. Наказ – це:

- а. документ, який фіксує хід обговорення питань та прийняття рішень на зборах, нарадах, засіданнях;
- б. це форма розпорядчого впливу на перебіг подій у процесі управління організацією на правах єдиначальності;
- в. це форма розпорядчого впливу на перебіг подій у процесі управління колегіального органу;
- г. це форма розпорядчого впливу на колектив працівників.

280. За тривалістю дії управлінські рішення поділяються на:

- а. стратегічні та перспективні;
- б. тактичні та середньострокові;
- в. оперативні та довгострокові;
- г. стратегічні, тактичні, оперативні.

281. Потреби – це:

- а. відчуття нестачі чого-небудь;
- б. усвідомлене спонукання до дій;
- в. те, що людина вважає цінним для себе та отримує за виконання певних дій, певну поведінку;
- г. зовнішнє спонукання до формування певної поведінки, досягнення конкретних результатів.

282. Змістовною складовою поняття кар'єри є:

- а. просування по кар'єрній драбині;
- б. рух вперед до поставленої мети;
- в. зростання та досягнення у професії;
- г. просування, рух вперед, зростання та досягнення.

283. Існує кілька видів відповідальності менеджера:

- а. адміністративна, дисциплінарна, матеріальна, кримінальна;
- б. дисциплінарна, матеріальна, нематеріальна;
- в. кримінальна, матеріальна, моральна;
- г. немає правильних відповідей.

284. Посадова інструкція — це:

- а. угода, яка укладена між трудовим колективом і адміністрацією щодо врегулювання взаємовідносин між ними;
- б. документ, який регламентує діяльність структурного підрозділу;
- в. документ, який регламентує діяльність в межах певної посади;
- г. документ, який регламентує взаємовідносини між працівниками;

285. Кваліфікація – це:

- а. сукупність спеціальних знань та практичних навичок, що визначають ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій обумовленої складності;
- б. вид трудової діяльності, здійснення якої потребує відповідного комплексу спеціальних знань та практичних навичок;
- в. сукупність знань, умінь та навичок, що визначають ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій певної складності;
- г. мотиваційні аспекти виробничо-комерційної діяльності.

286. Стиль роботи менеджера розглядається як:

- а. сукупність взаємовідносин між людьми, які допомагають вирішити проблеми;
- б. сукупність найхарактерніших і стійких методів вирішення типових завдань і проблем, які виникають в процесі реалізації функцій керівництва;
- в. сукупність нестандартних методів, які виникають у процесі реалізації функцій керівництва;
- г. сукупність індивідуальних методів, які допомагають керувати людьми.

287. Які основні типи контролю описані в теорії сучасного менеджменту?

- а. загальний, вибірковий, індивідуальний
- б. попередній, поточний, заключний
- в. лінійний, функціональний, штабний
- г. на базі норм, стандартів, нормативів

288. Що забезпечує управлінська функція “Мотивування”?

- а. досягнення особистих цілей кожним працівником
- б. спонукання працівників до ефективного виконання поставлених задач
- в. виконання прийнятних управлінських рішень
- г. забезпечення безперервного впливу керівника на підлеглого

289. Процес спонукання себе та інших до діяльності з метою досягнення цілей – це:

- а. мотивування
- б. стимулювання
- в. управлінські відносини
- г. регулювання

290. Лідерство – це:

- а. можливість впливати на поведінку інших людей;
- б. будь-яка поведінка одного працівника, яка вносить зміни в поведінку іншого працівника;
- в. здатність завдяки особистим якостям здійснювати вплив на поведінку окремих осіб або груп працівників з метою зосередження їх зусиль на досягненні цілей організації;
- г. спосіб реалізації стратегії.

291. Влада – це:

- а. можливість впливати на поведінку інших людей;
- б. будь-яка поведінка одного працівника, яка вносить зміни в поведінку іншого працівника;
- в. здатність завдяки особистим якостям здійснювати вплив на поведінку окремих осіб або груп працівників з метою зосередження їх зусиль на досягненні цілей організації;
- г. спосіб реалізації стратегії.

292. Будь-яка поведінка одного працівника, яка вносить зміни в поведінку іншого працівника – це:

- а. влада;
- б. вплив;
- в. лідерство;
- г. керівництво.

293. Назвіть критерії, за якими в Україні підприємства відносять до малих:

- а. форма власності та вид діяльності;
- б. чисельність працюючих та обсяг валового доходу від реалізації продукції за рік;
- в. характер діяльності та обсяги випуску продукції;
- г. усі відповіді правильні.

294. Що розуміють під поняттям “потреба” в менеджменті?

- а. фізіологічну або психологічну нестачу чого-небудь
- б. спонукальну причину дій людини
- в. анатомічну особливість організму людини
- г. психологічну якість будь-якої особи

295. Організація праці – це:

- а. забезпечення підприємства робочою силою та її правильний розподіл між робочими місцями;
- б. умови, в яких здійснюється процес праці;
- в. система технічних, санітарно-гігієнічних і організаційних заходів із використання праці;
- г. раціоналізація прийомів і методів праці.

296. Плинність персоналу визначається співвідношенням:

- а. кількості звільнених з усіх причин до явочної чисельності;
- б. кількості звільнених з поважних причин до облікової чисельності працюючих;
- в. кількості звільнених за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни до середньооблікової чисельності працюючих на підприємстві;
- г. кількості звільнених з поважних причин до середньооблікової чисельності працюючих на підприємстві.

297. На які групи поділяються всі потреби за ступенем задоволення?

- а. первинні та вторинні
- б. природні та необхідні
- в. фізіологічні та психологічні
- г. індивідуальні та колективні

298. Ліберальному стилю управління притаманно:

- а. надмірна централізація влади;
- б. залучення підлеглих до прийняття управлінських рішень;
- в. невтручання керівника у справи підлеглих;
- г. вертикальний поділ праці.

299. Мінімальна кількість засобів, потрібних для забезпечення життєдіяльності працівника та відновлення робочої сили, це:

- а. мінімальна заробітна плата;
- б. реальна заробітна плата;
- в. номінальна заробітна плата;
- г. прожитковий мінімум.

300. Демократичному стилю управління притаманно:

- а. надмірна централізація влади;
- б. залучення підлеглих до прийняття управлінських рішень;
- в. невтручання керівника у справи підлеглих;
- г. вертикальний поділ праці.

301. Службовці – це працівники, які:

- а. займаються інженерно-технічними й економічними роботами;
- б. зайняті безпосередньо у процесі виробництва та надання матеріальних благ;
- в. здійснюють підготовку та оформлення документації, облік і контроль, господарське обслуговування;
- г. виконують інженерно-технічні й економічні роботи та здійснюють господарське обслуговування.

302. Персонал підприємства – це:

- а. сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної діяльності;
- б. працівники, що мають вищу освіту;
- в. сукупність постійних і тимчасових працівників, що мають необхідну професійну підготовку та досвід практичної діяльності;
- г. працівники, що виїжджають на роботу за кордон.

303. Потенційні трудові ресурси – це люди, що:

- а. мають бути залучені до певної праці у перспективному періоді;
- б. на цей момент вже працюють;
- в. виїжджають на роботу за кордон;
- г. навчаються і працюють на даний момент.

304. Професія – це:

- а. вид трудової діяльності, здійснення якої потребує відповідного комплексу спеціальних знань та практичних навичок;
- б. сукупність спеціальних знань та практичних навичок, що визначають ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій обумовленої складності;
- в. сукупність знань, умінь та навичок, що визначають ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій певної складності;
- г. мотиваційні аспекти виробничо-комерційної діяльності.



305. Які основні групи потреб виділив український вчений М.Туган-Барановський?
- а. фізіологічні, альтруїстичні, соціогенні, культурні та потреби
  - б. статеві, фізіологічні, потреби у безпеці, моральні та культурні
  - в. фізіологічні, статеві, симптоматичні інстинкти та потреби, альтруїстичні
  - г. фізіологічні, симптоматичні, соціальні, духовні та матеріальні
306. Які групи потреб містить модель мотиваційна М.Мартиненка “потреби-інтереси-цілі”?
- а. природні, економічні, організаційні, соціологічні, культурно-побутові
  - б. природні, економічні, соціогенні, культурні, потреби в успіхові, потреби у владі
  - в. фізіологічні, потреби в захисті, соціальні, потреби в повазі, самоствердженні
  - г. первинні, вторинні, культурні, матеріальні, потреби в причетності, в повазі
307. Які дві основні групи концепцій мотивації розглядає теорія мотивування в менеджменті?
- а. змістовні та процесуальні
  - б. процесуальні і матеріально-грошові
  - в. змістовні та організаційні
  - г. змістовні та грошові
308. Які теорії мотивації відносяться до процесуальних?
- а. теорія очікувань В.Врума, “піраміда” потреб А.Маслоу, теорія потреб М.Туган-Барановського
  - б. теорія очікувань В.Врума, теорія справедливості, комплексна теорія мотивації Л.Портера і Е.Лоурела
  - в. теорія М.Туган-Барановського, теорія надбаних потреб Д.Мак-Клелланда, теорія справедливості
  - г. “піраміда” потреб А.Маслоу, теорія 2-х факторів організації Ф.Герцберга, теорія Херсі-Бланшара
309. Які теорії мотивації відносяться до змістовних?
- а. теорія Ф.Герцберга, “піраміда” потреб А.Маслоу та теорія справедливості
  - б. теорія потреб М.Туган-Барановського, “піраміда” потреб А.Маслоу та комплексна теорія мотивації Портера-Лоулера
  - в. теорія потреб Д.Мак-Клелланда, “піраміда” потреб А.Маслоу та теорія ЖВЗ К.Альдерфера
  - г. “піраміда” потреб А.Маслоу, теорія надбаних потреб Д.Мак-Клелланда, теорія факторів організації Ф.Герцберга
310. Основним законодавчим документом, на основі якого функціонує підприємство, є::
- а. положення про підприємство;
  - б. Закон України "Про підприємства в Україні";
  - в. інструкції, що затверджуються міністерством;
  - г. галузеві нормативні документи.
311. За мотиваційною теорією якого з науковців всі потреби поділяються на потреби у владі, в успіхові та причетності ?
- а. А.Маслоу
  - б. Д.Мак-Грегора

- в. Д.Мак- Клелланда
- г. В.Врума

312. На які дві групи згідно з мотиваційною теорією Ф.Герцберга поділяються всі фактори організації?

- а. соціальні та економічні
- б. економічні та психологічні
- в. адміністративні та психологічні
- г. гігієнічні та мотиваційні

313. Яка мотиваційна теорія ґрунтується на впевненості в тому, що за певну виконану роботу людина отримає винагороду?

- а. справедливості
- б. "піраміда" потреб А.Маслоу
- в. ЖВЗ К.Альдерфера
- г. очікування В.Врума

314. У чому полягає сутність повноважень працівників апарату управління?

- а. присутності відповідальності працівників за виконання рішень
- б. наявності прав службовців на самостійні дії, забезпеченні їх інформацією та знаряддями праці
- в. наявності ресурсів, обладнання та системи ефективних комунікацій
- г. прояві влади керівників у будь-який момент часу

315. Як умовно класифікують методи менеджменту за способом впливу на працівників трудового колективу?

- а. економічні, організаційні та адміністративні
- б. економічні, організаційно-розпорядчі, та соціально-психологічні
- в. адміністративні, соціально-психологічні та економічні
- г. економічні, розпорядчі та психологічні

316. Що розуміють під економічними методами менеджменту?

- а. методи, що ґрунтуються на використанні таких мотивів трудової діяльності, як почуття обов'язку та відповідальності
- б. засоби впливу на колектив і окремих її працівників, які ґрунтуються на використанні об'єктивних відносин між ними
- в. засоби владного впливу на колектив та окрему особу
- г. методи, за допомогою яких здійснюється вплив на економічні інтереси колективів і окремих членів

317. Комунікаційний процес в організації забезпечує:

- а. формування планів діяльності;
- б. застосування конкретних форм влади;
- в. обмін інформації між керівниками та працівниками;
- г. використання стилів керівництва.

318. Що розуміють під соціально-психологічними методами менеджменту?

- а. засоби впливу на колективи і окремих їх працівників, які ґрунтуються на використанні

об'єктивних відносин між ними

б. методи, що ґрунтуються на використанні таких мотивів трудової діяльності, як почуття обов'язку та відповідальності

в. методи, за допомогою яких здійснюється вплив на економічні інтереси колективів і окремих членів

г. засоби владного впливу на колектив та окрему особу

319. Що є специфікою соціально-психологічних методів менеджменту?

а. вони безпосередньо впливають на психологію працівників

б. спрямованість на соціальні інтереси особи та колективу в управлінському процесі

в. вони спрямовані на інтереси окремих працівників організації

г. вони досить м'яко впливають на працівника, чим погіршують стан процесу управління

320. Які з названих факторів не є факторами внутрішнього середовища:

а. конкуренти;

б. персонал;

в. структура;

г. завдання.

321. У чому полягає зміст соціального прогнозування як методу управління?

а. у наявності таких соціальних норм, що встановлюють порядок поведінки окремих осіб і певних груп у колективі

б. у створенні заходів щодо вдосконалення соціальних відносин між працівниками

в. у створенні інформаційної бази для розроблення планів соціального розвитку та застосування методів соціального впливу на працівників

г. у розробленні заходів економічного стимулювання праці персоналу

322. Згідно теорії мотивації А. Маслоу до первинних потреб відносять потреби:

а. приналежності та зросту;

б. фізіологічні та самовираження;

в. фізіологічні та безпеки;

г. належності та зв'язку.

323. Розрізняють такі стилі управління:

а. консультативний;

б. дорадчий;

в. демократичний;

г. законодавчий.

324. Авторитарному стилю управління притаманно:

а. надмірна централізація влади;

б. залучення підлеглих до прийняття управлінських рішень;

в. невтручання керівника у справи підлеглих;

г. вертикальний поділ праці.

325. Психологічні методи менеджменту – це:

а. методи, що ґрунтуються на використанні таких мотивів трудової діяльності, як почуття обов'язку та відповідальності

- б. засоби впливу на колективи і окремих її працівників, що ґрунтуються на використанні об'єктивних відносин між ними
- в. методи, за допомогою яких здійснюється вплив на економічні інтереси колективів і окремих членів
- г. засоби владного впливу на колектив та окрему особу

326. Який існує взаємозв'язок між принципами та методами управління?

- а. за допомогою методів реалізуються вимоги принципів управління
- б. ніякого взаємозв'язку не існує
- в. цей зв'язок визначає, як повинні працювати управлінці
- г. цей зв'язок визначає, як повинні працювати керівники організації

327. З якою метою керівник організації залучає працівників організації до процесу прийняття управлінських рішень?

- а. щоб зняти з себе відповідальність за їх обґрунтування та прийняття;
- б. щоб створити про себе думку як про керівника-демократа;
- в. щоб не наробити помилок у процесі прийняття управлінських рішень;
- г. щоб поновити та розширити базу знань з певних проблем та скористатися колективним досвідом.

328. Менеджери загального керівництва – це:

- а. директори, голови правлінь, керівники філій, керівники виробничих підрозділів;
- б. директори, голови правлінь, керівники спеціалізованих функціональних управлінь, департаментів;
- в. директори, голови правлінь, президенти;
- г. директори, голови правлінь, керівники служб, відділів, департаментів.

329. Лінійні менеджери – це:

- а. керівники філій, представництв, виробничих підрозділів;
- б. керівники філій, представництв, спеціалізованих функціональних управлінь;
- в. керівники філій, представництв, департаментів, президенти;
- г. керівники філій, представництв, підрозділів усіх рівнів управління.

330. Функціональні менеджери – це:

- а. керівники спеціалізованих функціональних управлінь, філій, представництв, виробничих підрозділів;
- б. керівники спеціалізованих функціональних управлінь, голови правління, директори, керівники відділів маркетингу, головні спеціалісти;
- в. керівники спеціалізованих функціональних управлінь, департаментів, служб, головні спеціалісти, керівники відділу маркетингу, економіки;
- г. керівники спеціалізованих функціональних управлінь, директори, керівники філій, представництв, голови правління.

331. До адміністративних функцій менеджера відносять:

- а. мотивація, контроль;
- б. організація, планування;
- в. керівництво і лідерство, управління конфліктами і стресами;
- г. контроль, узгодження, прийняття рішення.

332. Методи адміністративного впливу – це:
- а. методи, які базуються на владі керівника, на його правах, дисципліні та відповідальності;
  - б. методи, які базуються на взаємному адмініструванні, на безвідповідальності;
  - в. методи, які базуються на переконанні, на адміністративному впливові, на матеріальному заохоченні;
  - г. методи, які базуються на організаційному впливові, матеріальному заохоченні, на переконаннях.
333. Методи морального стимулювання підлеглих:
- а. науково-пошукові, естетичні, матеріальні та моральні стимули;
  - б. критика та самокритика, науково-популярні, матеріальні стимули, стягнення;
  - в. науково-пошукові стимули, естетичні, моральні, критика та самокритика, стягнення, інформованість працівників;
  - г. інформованість працівників, популярні стимули, матеріальні стимули.
334. Методи переконання – це:
- а. вплив на наявні у працівника стимули з використанням логічних та психологічних прийомів з метою перетворення завдання у свідомий обов'язок, внутрішню потребу працівника виконувати доручення;
  - б. вплив на свідомість працівника з метою перетворення завдання у підсвідомість;
  - в. вплив на внутрішній стан працівника з метою переконати його сприймати сучасні завдання;
  - г. всі відповіді невірні.
335. Розпорядчі документи видаються обов'язково з питань:
- а. організаційних, фінансування, кадрової політики, планування;
  - б. мотиваційних; оптимізаційних;
  - в. контролю, узгодження конфліктів;
  - г. всі відповіді вірні.
336. Предметом праці менеджера і спеціаліста є:
- а. інформація;
  - б. матеріальні елементи виробництва;
  - в. інформація та матеріальні елементи виробництва;
  - г. організація роботи з підлеглими та технікою.
337. В чому полягають основні напрямки організації праці менеджера:
- а. участь у вирішенні виробничих завдань;
  - б. організація особистої праці;
  - в. організація роботи з підлеглими;
  - г. всі твердження вірні.
338. Етапи кар'єри:
- а. зародження, ріст, становлення, спад;
  - б. попередній, становлення, просування, збереження, завершення;
  - в. становлення, просування, занепад;
  - г. попередній, наступний, становлення, просування, збереження, завершення.

339. Планування кар'єри – це:
- а. процес повільного розвитку професійної самоконцепції і самовизначення у термінах власних здібностей, талантів, мотивів, потреб та цінностей;
  - б. процес швидкого професійного зростання, який неможливо запланувати наперед;
  - в. професійний ріст, який заставляє особистість постійно вдосконалюватись;
  - г. шлях до досягнення більш високого посадового статусу.
340. Конкуレントоздатний менеджер – це:
- а. менеджер, який володіє комунікабельністю та здібністю працювати в колективі;
  - б. лідер, у якого добре розвинуті професійно-зорієнтовані та комунікативно-технологічні здібності;
  - в. менеджер, який вміє віддавати накази та розпорядження;
  - г. особа, яка володіє владою, впевнена у собі, самостійна, рішуча.
341. Керівник повинен бути не лише досвідченим спеціалістом, а й керівником широкого профілю:
- а. далекоглядним, розміркованим, психологом, організатором;
  - б. соціологом, рішучим, талановитим, наполегливим, з твердим характером;
  - в. організатором, новатором, психологом, соціологом;
  - г. комунікабельним, впевненим у собі, самостійним, рішучим.
342. Керівник виконує основні функції:
- а. планування, організація, узгодження і розв'язання конфліктів, контроль;
  - б. відбір, організація, планування, узгодження, прийняття рішення;
  - в. планування, генерація ідей, узгодження конфліктів, контроль;
  - г. організація, відбір та генерація ідей, прийняття рішення.
343. Основні принципи керівництва:
- а. самодисципліна, відповідальність, єдність владних повноважень, порівняння результатів зі стандартами;
  - б. розподіл праці, відповідальність, дисципліна, єдність владних повноважень, централізація, об'єктивність, єдність інтересів, справедливість, ефективність, ініціатива;
  - в. розподіл праці, стандартів, певної лінії поведінки, централізація й делегування, ефективність і делегування, ініціатива;
  - г. відповідальність, справедливість, ефективність й оптимальність, обрання необхідної лінії поведінки.
344. Економічні методи менеджменту ґрунтуються на використанні:
- а. економічних інтересів кожної особи;
  - б. економічних інтересів колективу і особи;
  - в. матеріальних інтересів тільки колективу;
  - г. матеріальних інтересів тільки особи.
345. Під управлінням персоналом розуміється:
- а. система взаємозалежних організаційно-економічних та соціальних заходів для створення умов щодо нормального функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації;
  - б. процес вирішення завдань організації шляхом прийому, збереження та звільнення

працівників;

в. порядок та правила службової поведінки в апараті управління, спрямовані на виконання поточних та перспективних завдань менеджерами відповідно до діючих посадових інструкцій та положень про структурні підрозділи;

г. процес управлінської діяльності менеджера щодо керівництва організацією, необхідний для формулювання і досягнення завдань організації.

346. Основною метою системи управління персоналом в організації є:

а. створення умов щодо отримання працівниками доходу, достатнього для утримання сім'ї та задоволення особистих первинних потреб;

б. створення умов щодо нормального функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації;

в. створення умов для просування працівників по службі та задоволення особистих потреб;

г. всі відповіді правильні.

347. Управління – це:

а. процес впливу суб'єкта управління на об'єкт управління;

б. стосунки між людьми у процесі виробництва;

в. процес цілеспрямованого впливу на колективи людей для організації й координації їхньої діяльності;

г. взаємодія між людьми з метою виробництва продукції.

348. Система управління персоналом включає наступні елементи:

а. кадри, кадрова політика, кадрові служби, кадрова робота;

б. ціль, структура, завдання, технології, персонал;

в. планування, організація, мотивація, контроль;

г. персонал, капітал, матеріали, інформація, технологія.

349. Система поглядів, принципів, моделей та цілей, уявлень, які визначають напрямок та зміст роботи з кадрами, загальні та специфічні вимоги до них, розробляється власниками фірми, вищим керівництвом підприємства чи кадровою службою – це:

а. кадрова робота;

б. кадрова служба;

в. кадрова політика;

г. кадрове планування.

350. Інструментом реалізації кадрової політики є:

а. кадрова робота;

б. кадрова служба;

в. кадрова політика;

г. кадрове планування.

351. Засобом реалізації кадрової політики є:

а. кадрова робота;

б. кадрова служба;

в. кадрова політика;

г. кадрове планування.

352. Процес планування включає три етапи:
- а. оцінка наявних ресурсів, оцінка майбутніх потреб, розробка програми задоволення майбутніх потреб;
  - б. аналіз фінансових ресурсів, виявлення потреби в кадрах, співставлення ресурсів та можливостей організації;
  - в. оцінка та аналіз ресурсів, виконання розрахунків та обґрунтувань;
  - г. інформаційне забезпечення, вибір та формулювання планових параметрів.
353. Назвіть основні етапи розробки, прийняття та реалізації управлінських рішень:
- а. збір інформації та дослідження ресурсів, що необхідні для вирішення проблем;
  - б. обґрунтування проблеми, постановка цілей та розробка варіантів прийняття управлінського рішення;
  - в. прийняття і реалізація управлінського рішення;
  - г. все вище зазначене.
354. Які операції здійснюються на підготовчому етапі прийняття управлінських рішень?
- а. збирання, опрацювання та аналіз інформації;
  - б. всі варіанти відповідей є правильними;
  - в. діагностика та оцінювання проблеми;
  - г. визначення цілей рішення.
355. Які дії повинен зробити керівник для організації якісного виконання управлінського рішення?
- а. розіслати розпорядження підлеглим – виконавцям рішення;
  - б. провести повний контроль за виконанням рішення;
  - в. діагностувати проблему, визначити альтернативу і прийняти рішення.
  - г. розподілити завдання між виконавцями та налагодити зворотний зв'язок.
356. До основних внутрішніх факторів кадрового планування в організації належать:
- а. темпи економічного зростання, рівень інфляції і безробіття, політичні зміни, конкуренція і стан ринку збуту;
  - б. мета діяльності організації, внутрішньо-організаційна динаміка робочої сили;
  - в. матеріальні ресурси, основні та оборотні фонди, рентабельність;
  - г. усі відповіді правильні.
357. З якою метою здійснюється корегування управлінських рішень?
- а. щоб підвищити ефективність їх прийняття;
  - б. з метою приведення формату їх виконання до вимог часу;
  - в. з метою усунення відхилень в їх виконанні;
  - г. щоб не допускати помилок на майбутнє.
358. Що допомагає виробляти та приймати управлінські рішення в умовах невизначеності?
- а. гарний фізичний стан та ораторські здібності керівника;
  - б. принциповість керівника;
  - в. практичний досвід та інтуїція керівника;
  - г. інтуїція керівника.
359. Які форми прийняття управлінських рішень відносяться до одноосібних?



- а. накази, розпорядження, вказівки та резолюції;
- б. постанови, розпорядження та приписи;
- в. директиви, постанови, накази та вказівки;
- г. положення, вказівки, інструкції та резолюції .

360. Як називаються рішення, що викликані активізацією творчої діяльності менеджерів низового рівня або робітників?

- а. одноособовими;
- б. творчими;
- в. ініціативними;
- г. незапрограмованими.

361. Які відомості містить управлінська інформація?

- а. про внутрішнє та зовнішнє середовище підприємств;
- б. про господарську (комерційну) діяльність підприємств;
- в. про господарську (комерційну) діяльність підприємства та його зовнішнє середовище;
- г. про діяльність підприємства та його працівників.

362. Яку економічну інформацію називають поточною?

- а. що характеризує стан об'єкта управління впродовж певного періоду часу періоду;
- б. що характеризує стан об'єкта управління на даний момент;
- в. що характеризує стан об'єкта управління на даний момент та впродовж якогось періоду;
- г. що характеризує стан суб'єкта управління на даний момент.

363. В чому полягають спільні риси всіх організацій:

- а. наявність мети в діяльності та здійсненні підприємницької діяльності;
- б. наявність мети в діяльності та необхідність управління;
- в. поділ праці та залежність від зовнішнього середовища;
- г. наявність керівника-лідера та здійсненні підприємницької діяльності.

364. Які з названих факторів не є факторами зовнішнього середовища організації:

- а. постачальники;
- б. споживачі;
- в. міжнародні події;
- г. цілі і завдання фірми.

365. Способи впливу менеджера на підлеглих працівників для виконання мети та завдань організації – це:

- а. методи управління організацією;
- б. методи адміністративного впливу;
- в. методи організаційного впливу;
- г. методи керівництва.

366. Піраміду потреб побудував:

- а. А. Маслоу;
- б. вірна відповідь відсутня;
- в. Д Мак-Клеланд;
- г. Д. Мак-Грегор.

367. Що належить до переліку невербальних комунікацій в менеджменті?
- а. бесіда, письмове повідомлення, слухання, читання.
  - б. мова, рухи тіла, фізичне середовище, співбесіда.
  - в. жести, рухи, міміка, інтонація, мовчання, вираз очей.
  - г. жести, міміка, позування, вимова, листування.
368. Найбільш розповсюдженими формами спілкування менеджера є:
- а. ділові наради, індивідуальні та колективні зустрічі з працівниками на робочих місцях;
  - б. інтерв'ювання, анкетування;
  - в. опитування, листування;
  - г. зустрічі, консультації.
369. Які види об'єднань працівників створюються за волею керівництва для організації виробничого процесу?
- а. формальні групи;
  - б. згуртовані команди;
  - в. неформальні групи;
  - г. первинні трудові колективи.
370. Які стадії притаманні процесу розвитку групи?
- а. утворення номінальної групи, асоціації, кооперації трудового колективу;
  - б. знайомство, адаптація, групова збалансованість, нормальне функціонування;
  - в. формування номінальної групи, активного ядра, виникнення лідера, досягнення зрілості;
  - г. формування, психологічна напруженість, нормалізація, інтеграція діяльності.
371. Види стилів керівництва:
- а. авторитарний стиль, стиль невторчання, колегіальний стиль;
  - б. авторитарний стиль, демократичний стиль, ліберальний стиль;
  - в. одноосібний стиль, колегіальний стиль, стиль невторчання;
  - г. всі відповіді вірні.
372. Які причини найчастіше призводять до виникнення неформальної групи?
- а. почуття причетності, потреба у допомозі;
  - б. спільні інтереси;
  - в. потреба в спілкуванні, симпатії, антипатії;
  - г. всі перераховані тут.
373. Які є основні типи керівників в менеджменті за їх відносинами з підлеглими?
- а. автократичний, демократичний та бюрократичний;
  - б. автократичний, демократичний та колегіальний;
  - в. жорсткий, середній та м'який, ;
  - г. тренер, координатор, зв'язківець.
374. Яким чином і за допомогою чого здійснюється керівництво організацією?
- а. за допомогою комунікацій та методів менеджменту;
  - б. за допомогою функцій, методів менеджменту, комунікацій тощо;
  - в. шляхом прийняття управлінських рішень;

- г. за допомогою методів менеджменту.
375. Що представляє собою влада в менеджменті?
- а. здатність захищати себе від зовнішніх впливів;
  - б. реальна можливість впливати на поведінку інших осіб та змінювати її у визначеному напрямі;
  - в. можливість особи втручатися в будь-який процес в управлінні організацією;
  - г. право керівників контролювати і втручатися в приватне життя підлеглих.
376. Що представляє собою влада, що базується на засадах примушування?
- а. вплив на персонал через винагороду;
  - б. вплив на керівників підрозділів через моральне стимулювання;
  - в. вплив на працівників через страх бути покараними;
  - г. вплив на персонал, через моральне і матеріальне стимулювання.
377. В якому порядку реалізуються основні (загальні) функції управління?
- а. організація, планування, контроль, мотивація;
  - б. планування, організація, контроль, мотивація;
  - в. планування, організація, мотивація, контроль;
  - г. організація, контроль, мотивація, планування.
378. На чому базується законна влада в менеджменті?
- а. на традиціях, яких дотримуються менеджери;
  - б. на традиціях, що здатні задовольнити потребу виконавця в захищеності і приналежності;
  - в. на професійних здібностях керівників та найбільш компетентних працівників організації;
  - г. на знаннях найбільш кваліфікованих працівників організації.
379. На чому ґрунтується еталонна влада в менеджменті?
- а. на засадах примушування через страх працівників бути покараними;
  - б. на силі особистих якостей або здібностей лідера;
  - в. на традиціях, що здатні задовольнити потребу виконавця в захищеності і приналежності;
  - г. на моральних якостях лідера.
380. На які дві групи поділяються наслідки розв'язання конфліктів в організації?
- а. функціональні та лінійні;
  - б. конструктивні та деструктивні;
  - в. гармонійні та дисгармонійні;
  - г. позитивні та негативні.
381. Методи менеджменту – це:
- а. форма впливу на людей для отримання великих прибутків;
  - б. засіб впливу на персонал;
  - в. засоби впливу на об'єкти управління;
  - г. засоби впливу керуючої системи на керовану з метою досягнення певних цілей.
382. Які конфлікти вважаються конструктивними (функціональними)?
- а. в яких конфлікуючі сторони контролюють свої дії, при цьому можуть вийти за межі етичних норм;

- б. в яких конфліктуючі сторони логічно переконують одна одну конфлікт вирішується на стадії конфліктної ситуації;
- в. що призводять до покращення діяльності організації та в яких конфліктуючі сторони не виходять за межі етичних норм;
- г. в яких конфліктуючі сторони не виходять за межі етичних норм та переконливих аргументів

383. Від чого залежить розвиток конфлікту в організації?

- а. від кількості учасників;
- б. від своєчасного та правильного оцінювання стану конфлікту;
- в. від стану розвитку конфлікту;
- г. від вміння керівника організації попереджати виникнення конфліктів.

384. Вибрати найбільш повне визначення “управління персоналом” як виду діяльності. Управління персоналом – це:

- а. сукупність заходів, реалізованих державними службами зайнятості щодо працевлаштування осіб, що знаходяться на обліку та зайняті пошуком роботи;
- б. сукупність функцій управління, реалізованих керівниками різних рівнів;
- в. система заходів з найму, вивільнення та оформлення трудових відносин працівника з підприємством, реалізована різними функціональними підрозділами апарату управління;
- г. система заходів щодо формування, управління та ефективного використання сукупних можливостей у сфері праці осіб, що вступають у трудові відносини з даним підприємством, реалізовані кадровими службами та керівниками різних рівнів.

385. Суб'єктами управління персоналом на підприємстві виступають:

- а. працівники підприємства, які задіяні у виробничих підрозділах;
- б. функціональні підрозділи апарату управління діяльністю підприємства;
- в. кадрові служби та керівники різних рівнів в межах наданих їм повноважень;
- г. керівники низових рівнів менеджменту.

386. Підвищення пропозиції робочої сили на ринку праці спонукає роботодавців:

- а. підвищувати вимоги до робочої сили на стадії її найму та використання, знижувати витрати на робочу силу;
- б. покращувати умови праці на підприємстві, підвищувати розмір заробітної плати;
- в. створювати соціальну інфраструктуру на підприємстві, надавати працівникам додаткові пільги і доплати;
- г. здійснювати заходи по стримуванню відтоку персоналу з підприємства та стимулювати розвиток персоналу.

387. Найбільш складний об'єкт управління на підприємстві: провідний фактор виробництва, який володіє можливістю самостійно вирішувати, оцінювати вимоги, діяти і мати суб'єктивні інтереси – це:

- а. капітал;
- б. персонал;
- в. праця;
- г. немає правильної відповіді.

388. Визначте типи кадрової політики за ознакою орієнтації керівництва на власний чи зовнішній

персонал при наборі кадрів:

- а. превентивна та реактивна;
- б. активна та пасивна;
- в. закрита та відкрита;
- г. внутрішня та зовнішня.

389. Виберіть варіант управління кадрами, який відповідає активній кадровій політиці:

- а. керівництво організації не має чітко вираженої програми дій щодо персоналу, а кадрова робота зводиться до ліквідації негативних наслідків;
- б. кадрова служба не лише володіє засобами діагностики персоналу, але і прогнозування кадрової ситуації на середньостроковий період;
- в. підприємство має не лише прогнози кадрової ситуації, але і засоби впливу на неї, а кадрова служба розробляє антикризові кадрові програми;
- г. при такій політиці керівництво здійснює контроль за симптомами погіршення фінансового стану підприємства, причинами і напрямками розвитку кризи; приймає міри по її локалізації та усуненню.

390. Визначте тип кадрової політики, при якій кадрова служба розробляє антикризові кадрові програми та має засоби впливу на кадрову ситуацію:

- а. пасивна;
- б. реактивна;
- в. превентивна;
- г. активна.

391. Кодекс Законів про працю відноситься до:

- а. нормативних актів децентралізованого регулювання трудових відносин;
- б. нормативних актів централізованого регулювання трудових відносин;
- в. нормативних актів локального характеру, що використовуються для регулювання трудових відносин;
- г. документів нормативного характеру, що використовуються для регулювання трудових відносин на рівні окремого підприємства.

392. Правила внутрішнього трудового розпорядку – це документ:

- а. який регламентує діяльність певного структурного підрозділу кадрової служби: його задачі, функції, права, відповідальність;
- б. який укладається трудовим колективом з адміністрацією по врегулюванню їх взаємовідносин в процесі виробничо-господарської діяльності на календарний рік;
- в. який визначає порядок найму та звільнення робітників та службовців, основні обов'язки персоналу, робочий час та його використання, відповідальність за порушення трудової дисципліни;
- г. який регламентує діяльність в рамках кожної управлінської посади і містить вимоги до працівників в процесі виконання ними службових обов'язків.

393. До функцій кадрових служб не належить:

- а. визначення потреби в матеріальних ресурсах для забезпечення виконання виробничої програми;
- б. аналіз ефективності використання кадрових ресурсів на підприємстві;

- в. здійснення скорочення штатів у зв'язку з зниженням обсягів виробництва;
- г. прийняття рішення про виділення коштів для удосконалення робочих місць.

394. Вибрати вірне визначення трудового потенціалу підприємства:

- а. трудовий потенціал – це кількість регламентованого для потреб виробництва часу або чисельності працівників, виходячи з планових показників розвитку підприємства;
- б. трудовий потенціал – сукупна здатність до праці персоналу, залученого на тимчасовій основі до трудових відносин з даним підприємством, із врахуванням його структури та чисельності;
- в. трудовий потенціал – ресурсні можливості у сфері праці облікового складу працівників підприємства, виходячи з їх кількісних та якісних характеристик;
- г. трудовий потенціал – ресурсні можливості у сфері праці облікового складу працівників окремих структурних підрозділів апарату управління, виходячи з їх віку, фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок.

395. Внутрішньофірмовий рух кадрів відноситься до:

- а. методів стимулювання персоналу до високопродуктивної праці;
- б. методів оцінки здатності персоналу освоювати нові професії та спеціальності;
- в. методів чисельної адаптації персоналу до потреб виробництва;
- г. методів функціональної адаптації персоналу до потреб виробництва.

396. Для ковзаючого графіку роботи характерним є:

- а. можливість вільного приходу на роботу або відсутності на робочому місці в залежності від побажань та потреб працівника;
- б. можливість зміщення початку та кінця робочого дня із зобов'язанням відпрацювати нормативну кількість робочих годин;
- в. можливість корегування початку, кінця та тривалості робочого дня із зобов'язанням відпрацювати повний робочий тиждень або виконати визначений комплекс робіт;
- г. встановлена адміністрацією підприємства кількість днів із максимальною і мінімальною тривалістю із відповідним зобов'язанням дотримання такого режиму роботи персоналом підприємства.

397. Визначте причини застосування внутрішньофірмового руху кадрів:

- а. часта зміна обсягів виробництва і трудомісткості виготовлення продукції;
- б. підготовка фахівців полівалентної кваліфікації та забезпечення гуманізації;
- в. альтернатива звільнення працівника з роботи за невиконання службових обов'язків;
- г. забезпечення більшої завантаженості працівників, залучених на тимчасовій основі.

398. Вивільнення працівників з підприємства у зв'язку з виходом на пенсію:

- а. належить до вивільнення персоналу з об'єктивних причин;
- б. належить до вивільнення персоналу з суб'єктивних причин;
- в. відноситься до функціональної адаптації персоналу до потреб виробництва;
- г. відноситься до чисельної адаптації персоналу до потреб виробництва.

399. Ротація кадрів означає:

- а. звільнення працівника через невиконання службових обов'язків або невідповідність займаній посаді;
- б. переміщення працівника з одного робочого місця на інше на тимчасовій основі;

- в. переміщення працівника з одного робочого місця на інше на постійній основі;
- г. направлення працівника на курси по підвищенню кваліфікації для здобування нових знань чи підвищення якості наявних.

400. Продуктивність праці – це показник, який характеризує:

- а. результативність роботи працівника;
- б. якість роботи працівника;
- в. навантаження окремого працівника;
- г. трудомісткість виготовлення продукції для певного працівника.

401. Норми часу використовують для визначення необхідної чисельності персоналу та нормування праці:

- а. при виконанні працівником повторюваних робіт;
- б. при виконанні працівником неповторюваних робіт;
- в. у випадку закріплення за працівником декількох об'єктів (працівників, обладнання, площ);
- г. у випадку обмеженої тривалості виконання завдання у зв'язку з потребами замовника.

402. Норма чисельності – це:

- а. час, необхідний для виконання визначеної роботи, операції, завдання чи надання послуги;
- б. чисельність працівників, які підпорядковуються одному керівнику, виходячи з затвердженого штатного розпису;
- в. чисельність персоналу, необхідна для виконання визначеного комплексу робіт (функцій) або обслуговування складного агрегату;
- г. чисельність промислово-виробничого персоналу, необхідна для перетворення вхідних матеріалів і сировини у готову продукцію.

403. Планування вивільнення персоналу з об'єктивних причин включає:

- а. вивільнення персоналу за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни;
- б. вивільнення персоналу за скороченням штатів та у зв'язку з виходом на пенсію;
- в. вивільнення персоналу за власним бажанням та у зв'язку з невиконанням службових обов'язків;
- г. вивільнення персоналу через прогули та невідповідність займаній посаді.

404. Ярмарки вакансій являють собою:

- а. інформаційний банк даних, що включає перелік вакансій на різних підприємствах та вимоги до них;
- б. інформаційний банк даних, що включає дані про кандидатів, які бажають знайти роботу;
- в. перелік професій та кваліфікацій, яким повинні відповідати кандидати на вакантні посади;
- г. фірми, які займаються підбором кандидатів на вакантні посади на замовлення підприємств.

405. Приватні кадрові рекрутингові агентства надають послуги з:

- а. пошуку та відбору кандидатів на вакантні посади на замовлення підприємств;
- б. проведення ділової оцінки персоналу щодо його відповідності займанім посадам на замовлення підприємств;
- в. професійного навчання потенційних працівників необхідним знанням та навичкам згідно вимог, сформульованих підприємствами-замовниками;

- г. пошуку вакансій та працевлаштування бажаючих працювати за певну винагороду.
406. Первинна адаптація персоналу виникає:
- а. при зміні працівником місця роботи;
  - б. при зміні форми власності на підприємстві;
  - в. при реконструкції чи реорганізації підприємства;
  - г. при освоєнні молодим працівником нової професії на робочому місці.
407. Контракт – це вид трудового договору, який укладається на:
- а. час виконання певної роботи або визначений термін;
  - б. невизначений термін;
  - в. виконання лінійних функцій управління при просуванні по службовій ієрархії;
  - г. період проходження адаптації працівника до нового робочого місця.
408. До засобів зовнішнього набору персоналу відносять:
- а. звернення до служб зайнятості та навчальних закладів, повідомлення співробітників організації про наявні вакансії та критерії до них; конкурсний відбір з працівників низових рівнів;
  - б. самовиявлені кандидати, публікація оголошень у засобах масової інформації, звернення до служб зайнятості та навчальних закладів, використання послуг кадрових агентств;
  - в. заповнення вакантних посад за рахунок кадрового резерву;
  - г. ротацію та професійну мобільність кадрів.
409. Визначте, який з варіантів розкриває поняття “управління адаптацією”:
- а. перевірка професійних знань та навичок працівників;
  - б. допомога працівникам у виборі професії з врахуванням бажань людини і потреб підприємства;
  - в. визначення кола професій, які найбільшою мірою підходять для кожного працівника;
  - г. активний вплив на фактори, які визначають хід та строки пристосування працівників до підприємства та зниження несприятливих наслідків.
410. Ділова оцінка персоналу – це процес, в результаті якого встановлюється:
- а. відповідність мотиваційної системи підприємства потребам персоналу;
  - б. співвідношення між окремими категоріями персоналу в розрізі посад;
  - в. відповідність якісних характеристик персоналу вимогам посади і робочого місця;
  - г. відповідність між фактичною чисельністю персоналу по окремих посадах та штатним розписом підприємства.
411. Атестаційний лист – це документ:
- а. який заповнюється співробітником особисто у формі відповідей на поставлені запитання (тести), за результатами якого проводиться ділова оцінка працівника;
  - б. який містить формальні характеристики щодо атестованого співробітника, а також результати проходження ділової оцінки;
  - в. який заповнюється працівниками кадрової служби і відображає результати оцінки працівника у період його найму на роботу;
  - г. у якому фіксуються усі позитивні та негативні результати роботи працівника за аналізований період, а також вміщує відгук безпосереднього керівника на даного працівника.



412. Метод атестації шляхом установки цілей передбачає:
- а. оцінку результатів роботи працівника атестаційною комісією шляхом заповнення стандартного атестаційного листа;
  - б. визначення ключових завдань, які мають бути вирішені на протязі певного періоду з їх фіксацією у індивідуальному плані, з подальшою оцінкою рівня виконання завдань після завершення планового періоду;
  - в. рангування працівників від найкращого до найгіршого за індивідуальними результатами їхньої роботи;
  - г. визначення міри участі конкретного працівника у досягненні стратегічних і тактичних цілей підприємства.
413. Перепідготовка кадрів – це:
- а. процес безпосередньої передачі нових знань співробітникам організації;
  - б. освоєння працівником нової професії у зв'язку з виробничою необхідністю;
  - в. послідовне удосконалення наявних професійних знань, умінь і навичок, ріст майстерності;
  - г. переміщення працівника з одного робочого місця на інше на тимчасовій або постійній основі.
414. Підвищення кваліфікації персоналу - це:
- а. процес безпосередньої передачі нових знань співробітникам організації;
  - б. освоєння працівником нової професії у зв'язку з виробничою необхідністю;
  - в. послідовне удосконалення наявних професійних знань, умінь і навичок, ріст майстерності;
  - г. переміщення працівника з одного робочого місця на інше на тимчасовій або постійній основі.
415. Шкала, яка визначає співвідношення у розмірах винагороди, отримуваної працівниками залежно від кваліфікації та складності виконуваних робіт – це:
- а. тарифна система;
  - б. тарифна сітка;
  - в. тарифна ставка;
  - г. тарифний розряд.
416. Вкажіть на основних суб'єктів укладення колективного договору:
- а. працівник та директор як представник адміністрації;
  - б. група працівників і представник кадрової служби;
  - в. трудовий колектив та адміністрація;
  - г. керівники підприємств, які належать до окремого виду діяльності.
417. Комплекс спеціальних знань і навичок, набутих людиною в результаті спеціальної підготовки і досвіду у певній сфері, - це:
- а. професія;
  - б. спеціальність;
  - в. кваліфікація;
  - г. посада.
418. Ступінь професійної підготовки, необхідної для виконання певних трудових функцій - це:
- а. спеціальність;

- б. професія;
- в. кваліфікація;
- г. посада.

419. Безробітними вважають:

- а. працездатних громадян працездатного віку, які з незалежних від них причин не мають заробітку або інших передбачених чинним законодавством доходів через відсутність підходящої роботи, зареєстровані у державній службі зайнятості, дійсно шукають роботу та здатні приступити до праці;
- б. працездатних осіб працездатного віку, осіб пенсійного віку та підлітків, які з незалежних від них причин не мають заробітку через відсутність підходящої роботи, зареєстровані у державній службі зайнятості, дійсно шукають роботу та здатні приступити до праці;
- в. працездатних громадян працездатного віку, які не зайняті економічною діяльністю на підприємствах державної форми власності, займаються пошуком роботи і мають бажання працювати;
- г. частину економічно-активного населення, яка формує попит на робочу силу на ринку товарів і послуг, зайнята індивідуальною трудовою діяльністю або пошуком роботи по спеціальності.

420. Частина населення, яка забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів та послуг, - це:

- а. трудові ресурси;
- б. економічно-активне населення;
- в. зайняті працівники;
- г. персонал підприємства.

421. Непрацююча людина, яка сподівається незабаром знову одержати роботу і зайнята її пошуком:

- а. відноситься до розряду зайнятих;
- б. вважається безробітною;
- в. не враховується в складі економічно-активного населення;
- г. розглядається як частково зайнята.

422. Особа, яка звільнилася добровільно і поки ще не знайшла роботу, потрапляє в категорію безробітних, охоплених:

- а. фрикційною формою безробіття;
- б. структурною формою безробіття;
- в. циклічною формою безробіття;
- г. інституційною формою безробіття.

423. Відділи кадрів, як функціональні підрозділи роботи з персоналом, починають створюватись на підприємствах:

- а. в період середньовіччя;
- б. наприкінці XIX – на початку XX століття;
- в. у 20-30 роках XX століття;
- г. наприкінці XX століття.

424. Моніторинг персоналу як один із етапів розробки кадрової політики передбачає:

- а. відстеження стану та діагностику кадрової ситуації на підприємстві;
- б. розробку заходів по покращенню кадрової ситуації на підприємстві;
- в. розробку норм праці та вимог до умов праці;
- г. відстеження змін у кадрових та інформаційних ресурсах підприємства.

425. Які є причини виникнення конфліктів?

- а. обмеженість ресурсів, взаємозалежність завдань, розбіжності у цілях;
- б. відмінності в уявленнях та цінностях, емоційні відмінності у психіці індивідів;
- в. недостатність інформації та незадовільні комунікації всередині чи поза організацією
- г. всі відповіді є правильними.

426. На які дві групи поділяються всі методи розв'язання конфліктів?

- а. функціональні та дисфункціональні ;
- б. структурні та міжособистісні;
- в. соціально-психологічні та експертні;
- г. управлінські та виробничі.

427. Ресурсне забезпечення управління персоналом включає наступні складові:

- а. нормативно-правове, науково-методичне, кадрове, матеріально-технічне, інформаційне, фінансове;
- б. виробниче, технічне, методичне, управлінське, фінансове;
- в. наукове, технологічне, інформаційне;
- г. законодавче, організаційне, фінансово-економічне.

428. Вкажіть на документ, який стандартизує назви категорій персоналу, професій та посад:

- а. Кодекс Законів про працю України;
- б. положення про структурний підрозділ організації;
- в. класифікатор професій ДК 003:2010;
- г. кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів та інших службовців.

429. Структура персоналу організації – це:

- а. горизонтальний та вертикальний поділ праці в апараті управління;
- б. кваліфікаційні рівні працівників організації;
- в. перелік посад працівників організації;
- г. сукупність окремих груп працівників, об'єднаних за певною ознакою.

430. Сукупність прав і обов'язків працівника, що визначається його трудовими функціями та межами компетентності — це:

- а. професія;
- б. повноваження;
- в. спеціальність;
- г. кваліфікація.

431. Покращення якісних характеристик трудового потенціалу працівників підприємства може бути забезпечене за рахунок:

- а. залучення додаткової кількості працівників;
- б. стимулювання плинності кадрів за власним бажанням для оновлення кадрового складу;
- в. навчання та підвищення кваліфікації кадрів;

г. використання методів чисельної адаптації персоналу.

432. Трудовий стаж – це:

- а. тривалість роботи та іншої діяльності, яка на підставі закону прирівнюється до роботи;
- б. загальна тривалість трудової діяльності людини;
- в. тривалість роботи особи в одній організації чи на одній посаді;
- г. етапи ділової кар'єри працівника в межах організації або на протязі трудового життя.

433. Лізинг персоналу передбачає:

- а. використання зовнішніх джерел залучення та вивільнення персоналу при зміні потреби в ньому в рамках планового періоду;
- б. використання внутрішніх джерел для покриття додаткової потреби в персоналі на певний або невизначений період часу;
- в. використання персоналу інших підприємств для покриття потреби в працівниках на договірній основі;
- г. переманювання персоналу інших підприємств для покриття потреби в працівниках на тимчасовій основі.

434. Чисельність персоналу в еквіваленті повної зайнятості як статистичний показник використовується для:

- а. відображення потенційно можливої кількості робочих годин, які можуть бути відпрацьовані залученим персоналом за умови повної зайнятості;
- б. кількісної характеристики трудового потенціалу персоналу підприємства з врахуванням кількості робочих днів на протязі аналізованого періоду;
- в. кількісної характеристики трудового потенціалу персоналу підприємства з врахуванням його завантаженості на протязі звітного періоду;
- г. якісної характеристики трудового потенціалу персоналу за звітний період.

435. Функціональна адаптація персоналу до потреб виробництва передбачає:

- а. покриття додаткової потреби в персоналі за рахунок оформлення лізингових відносин з іншими підприємствами по тимчасовому забезпеченню кадрів певної кваліфікації;
- б. систему заходів по забезпеченню оперативного пристосування нових працівників до виконуваних обов'язків;
- в. покриття потреби в персоналі за рахунок зовнішніх джерел шляхом найму та звільнення;
- г. покриття потреби в персоналі за рахунок внутрішніх джерел із застосуванням внутрішньофірмового руху кадрів та нестандартних режимів робочого часу.

436. Чисельна адаптація персоналу до потреб виробництва передбачає:

- а. покриття додаткової потреби в персоналі за рахунок оформлення лізингових відносин з іншими підприємствами по тимчасовому забезпеченню кадрів певної кваліфікації;
- б. систему заходів по забезпеченню оперативного пристосування нових працівників до виконуваних обов'язків;
- в. покриття потреби в персоналі за рахунок зовнішніх джерел шляхом найму та звільнення;
- г. покриття потреби в персоналі за рахунок внутрішніх джерел із застосуванням внутрішньофірмового руху кадрів та нестандартних режимів робочого часу.

437. Плинність кадрів є позитивним явищем на підприємстві, якщо вона знаходиться в межах:

- а. від 1 до 10 % від середньооблікової чисельності персоналу;

- б. від 1 до 25 % від середньооблікової чисельності персоналу;
- в. від 25 до 30 % від середньооблікової чисельності персоналу;
- г. від 30 до 50 % від середньооблікової чисельності персоналу.

438. Виберіть найбільш повне визначення сутності поняття "маркетинг персоналу":

- а. це різновид кадрової політики, спрямованої на оперативне реагування на зміну потреб ринку праці;
- б. це особлива функція кадрової служби, спрямована на визначення і покриття потреби в персоналі;
- в. це процес встановлення відповідності якісних характеристик персоналу вимогам посади або робочого місця;
- г. це процес вивчення кон'юнктури ринку праці та формування попиту на робочу силу.

439. Збільшення обсягів виробництва сприяє росту продуктивності праці персоналу за рахунок:

- а. збільшення чисельності виробничого персоналу та скорочення чисельності адміністративного та обслуговуючого персоналу;
- б. менших темпів зростання чисельності адміністративного та обслуговуючого персоналу по відношенню до виробничого персоналу;
- в. пропорційного до обсягів виробництва зростання чисельності всіх категорій персоналу;
- г. менших темпів зростання чисельності виробничого персоналу по відношенню до адміністративного та обслуговуючого персоналу.

440. Перепідготовка кадрів проводиться силами територіальної служби зайнятості:

- а. якщо відбулось фактичне вивільнення персоналу з підприємства;
- б. якщо у підприємства відсутні кошти на здійснення перепідготовки;
- в. якщо є можливість збереження працівників на підприємстві;
- г. якщо нема можливості збереження працівників на підприємстві, але ще не відбулося їх вивільнення з підприємства.

441. Визначте сукупність заходів, застосування яких сприяє росту продуктивності праці окремого робітника:

- а. збільшення обсягів виробництва; вивільнення надлишкового персоналу;
- б. застосування ротації кадрів, збільшення питомої ваги адміністративного персоналу в загальній чисельності персоналу;
- в. підвищення привабливості праці за рахунок зниження її інтенсивності, збільшення норм виробітку, надання додаткових організаційних та технологічних перерв;
- г. збільшення розміру заробітної плати, підвищення кваліфікації персоналу, оновлення обладнання; покращення умов та організації праці.

442. Визначте, яким чином збільшення трудомісткості виготовлення продукції впливає на норму виробітку:

- а. веде до зменшення норми виробітку;
- б. сприяє збільшенню норми виробітку;
- в. до певного рівня сприяє зменшенню величини норми виробітку, а після його досягнення – веде до збільшення норми виробітку;
- г. не впливає на величину норми виробітку.

443. Для визначення необхідної чисельності спеціалістів функціональних підрозділів апарату

управління (бухгалтерії, відділу логістики, кадрової служби тощо) використовують:

- а. норми керованості;
- б. норми чисельності;
- в. норми виробітку;
- г. норми обслуговування.

444. При визначенні норми керованості конкретного менеджера слід враховувати:

- а. чисельність працівників, які знаходяться у безпосередньому підпорядкуванні даного керівника;
- б. чисельність працівників, які знаходяться на нижчих по відношенню до даного керівника рівнях управління;
- в. чисельність керівників, які знаходяться на нижчих по відношенню до даного керівника рівнях управління;
- г. загальну чисельність персоналу та чисельність менеджерів на підприємстві.

445. При проведенні атестації:

- а. кожне підприємство самостійно розробляє положення про порядок її здійснення;
- б. підприємство керується єдиним положенням про проведення атестації, у якому не має право здійснювати жодних корегувань;
- в. підприємство керується єдиним положенням про проведення атестації, у якому має право вносити зміни залежно від потреби;
- г. підприємство щоразу переглядає процедуру її проведення, а внесені зміни мають бути затверджені відповідним чином у відомчих органах управління (міністерствах та відомствах).

446. Аудит персоналу – це:

- а. система комплексної перевірки стану роботи з персоналом в організації, що здійснюється рекрутинговими кадровими агентствами;
- б. постійне обстеження та дослідження стану роботи з персоналом в організації;
- в. система надання консультативних послуг з удосконалення системи управління персоналом організації;
- г. система консультативної підтримки, аналітичної оцінки та незалежної експертизи трудового потенціалу підприємства.

447. Визначте основні види ділової оцінки персоналу:

- а. оцінка кандидатів на вакантну посаду, поточна ділова оцінка працівників;
- б. заключна оцінка при звільненні працівника, системна оцінка якостей працівників;
- в. оцінка продуктивності праці персоналу і дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку;
- г. поточна ділова оцінка працівників, заключна оцінка при звільненні працівника.

448. Результативність роботи керівника оцінюється через:

- а. результативність роботи підпорядкованого йому колективу;
- б. кількість та якість виконаної ним праці;
- в. порівняння фактично виконуваних функцій та робіт, з тими, що передбачені посадовою інструкцією;
- г. показники творчої і суспільної активності, показник плинності кадрів у підпорядкованому йому колективі.

449. Вкажіть на індикатори, які свідчать про необхідність підвищення кваліфікації робітничих кадрів:

- а. відставання розряду робіт від розряду робітника; погіршення кінцевих показників діяльності підприємства;
- б. відставання розряду робітника від розряду робіт; ріст бракованої продукції з вини робітника;
- в. підвищення плинності кадрів, збільшення числа порушників трудової дисципліни;
- г. ріст бракованої продукції з вини робітника, поява змін у податковому законодавстві.

450. Реальна заробітна плата - це:

- а. сума грошей, яку отримує працівник після сплати податків;
- б. вартість відпрацьованого працівником робочого часу;
- в. купівельна спроможність номінальної заробітної плати;
- г. сума коштів, які нараховані працівнику за відпрацьований робочий час (виконаний обсяг робіт) за визначений період.

451. Коефіцієнт плинності кадрів визначається як:

- а. відношення числа працівників, звільнених з суб'єктивних причин, до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період;
- б. відношення числа працівників, звільнених з об'єктивних причин, до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період;
- в. відношення числа працівників, звільнених як з об'єктивних так і з суб'єктивних причин, до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період;
- г. середньоарифметичне з сумарної кількості вивільнених працівників за аналізований період.

452. Рекрутингові агентства займаються:

- а. пошуком працівників на замовлення підприємств;
- б. пошуком місця роботи для потенційних носіїв робочої сили;
- в. переманюванням кваліфікованих спеціалістів з однієї організації в іншу;
- г. набором груп та організацією інтенсивного навчання по певній виробничій або військовій спеціальності.

453. Предметом науки управління персоналом є:

- а. вивчення відносин керівництва організації з працівниками, а також серед них з метою найбільш повного та ефективного використання їх потенціалу;
- б. аналіз міжособистих відносин в колективі;
- в. дослідження ринку робочої сили у визначеному регіоні з метою найбільш повного та ефективного використання її потенціалу;
- г. немає правильної відповіді.

454. Процес управління персоналом включає:

- а. залучення та відбір кадрів в організацію;
- б. оцінку та навчання персоналу;
- в. звільнення персоналу;
- г. перші три відповіді.

455. Що розумієте під "трудовими ресурсами":

- а. частину населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві;
- б. здібність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та духовних сил, що застосовуються нею в процесі виробництва;
- в. сукупність кваліфікованих працівників організації, які пройшли професійну підготовку та мають спеціальну освіту;
- г. особовий склад працівників підприємства, організації або частина цілого складу, яка являє собою групу за професійними чи іншими ознаками.

456. Робоча сила — це:

- а. сукупність кваліфікованих працівників організації, які пройшли г професійну підготовку та мають спеціальну освіту;
- б. особовий склад працівників підприємства, організації або частина цього складу, яка являє собою групу за професійними чи іншими ознаками;
- в. частину населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві;
- г. здібність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та духовних сил, що застосовуються нею в процесі виробництва.

457. Поняття "кадри організації" включає:

- а. особовий склад працівників підприємства, організації або частина цього складу, яка являє собою групу за професійними чи іншими ознаками;
- б. частину населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві;
- в. здібність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та духовних сил, що застосовуються нею в процесі виробництва;
- г. сукупність кваліфікованих працівників організації, які пройшли професійну підготовку та мають спеціальну освіту.

458. Персонал — це:

- а. особовий склад працівників підприємства, організації або частина цього складу, яка являє собою групу за професійними чи іншими ознаками;
- б. частину населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві;
- в. здібність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та духовних сил, що застосовуються нею в процесі виробництва;
- г. сукупність кваліфікованих працівників організації, які пройшли професійну підготовку та мають спеціальну освіту.

459. Що із викладеного не входить до завдання управління персоналом в організації:

- а. підвищення кваліфікації кадрів;
- б. покращення житлових умов працюючих;
- в. проведення профорієнтаційної роботи за межами підприємства;
- г. формування резерву керівних кадрів організації.

460. Хто із вчених-практиків вперше застосовував відбір працівників та раціональне поєднання режиму праці та відпочинку:

- а. американець Ф. Тейлор;



- б. француз А. Файоль;
- в. німець М. Вебер;
- г. немає правильної відповіді.

461. Хто із вчених ввів поняття "людського фактору" в управлінні:

- а. американець Ф. Тейлор;
- б. француз А. Файоль;
- в. німець М, Вебер;
- г. немає правильної відповіді.

462. Хто із вчених сформулював основні принципи, яких не обхідно дотримуватися при управлінні персоналом:

- а. американець Ф. Тейлор;
- б. француз А. Файоль;
- в. М. Вітке;
- г. немає правильної відповіді.

463. Хто із вчених на основі результатів своїх досліджень сформулював висновки про так звані "неписані закони" в колективі, що зумовлюють поведінку працівників та впливають на рівень продуктивності праці:

- а. Е .Мейо;
- б. Ф. Герцбер;
- в. А. Оучи;
- г. немає правильної відповіді.

464. Відповідно до якої теорії керівництво організацією сприймає працівників як таких, які не прагнуть до високопродуктивної праці, уникають відповідальності, лінивих, не здібних по своїй суті осіб:

- а. теорії "АГ";
- б. теорії "У";
- в. теорії "Z";
- г. немає правильної відповіді.

465. Прихильники якої теорії вважають, що працівників можна стимулювати, надаючи їм більшої самостійності у праці, делегуючи їм повноваження, відповідальність:

- а. теорії "Х";
- б. теорії "У";
- в. теорії "Z";
- г. немає правильної відповіді.

466. Хто із вітчизняних вчених зазначав про необхідність виділення окремої науки управління персоналом:

- а. О. К. Гастєв;
- б. М.О. Вітке;
- в. Ф, М, Дунаєвський;
- г. немає правильної відповіді.

467. Для яких систем можна застосувати образне зображення управління персоналом у вигляді

цеглини та каменю:

- а. європейської та японської;
- б. американської та японської;
- в. радянської та японської;
- г. немає правильної відповіді.

468. Механізм управління трудовими ресурсами — це:

- а. система заходів по залученню, переміщенню та підвищенню кваліфікації кадрів в організації;
- б. сукупність форм, методів та способів впливу на процеси формування, розподілу, розвитку та використання працівників в процесі реалізації програм розвитку та досягнення цілей організації;
- в. сукупність форм, методів та способів впливу на процес використання працівників в процесі реалізації програм розвитку та досягнення цілей організації;
- г. немає правильної відповіді.

469. Метою якого елемента механізму управління трудовими ресурсами є формування матеріальної бази держави для забезпечення соціальних гарантій працюючих, незайнятого та соціально незахищеного населення:

- а. соціального;
- б. економічного;
- в. правового;
- г. немає правильної відповіді.

470. Які методи управління конфліктною ситуацією належать до структурних?

- а. координаційні та інтеграційні механізми, чіткий розподіл завдань серед виконавців, використання системи матеріальної мотивації;
- б. ухилення, згладжування, примушування, компроміс, вирішення проблеми;
- в. роз'яснення вимог до праці, координаційні та інтеграційні механізми, визначення загальноорганізаційних цілей, використання винагород;
- г. економічні, організаційно-розпорядчі, соціально-психологічні, методи групового аналізу та контролю.

471. Що відображають матеріальні елементи культури організації?

- а. культуру виробництва і культуру менеджменту;
- б. культуру працівників і організаційний клімат;
- в. організаційну та управлінську структуру;
- г. соціально-психологічний клімат і світогляд працівників.

472. Трудові відносини виникають:

- а. на основі поданої працівником заяви про прийняття на роботу;
- б. на основі угоди між працівником та власником підприємства, організації чи уповноваженим ним органом;
- в. на основі усної домовленості між працівником та власником підприємства, організації чи уповноваженим ним органом;
- г. немає правильної відповіді.

473. Трудовий договір:

- а. укладається між окремим працівником та власником чи уповноваженим органом, відповідно до якого працівник зобов'язується виконувати роботу та підпорядковуватися внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства чи фізична особа зобов'язується виплачувати заробітну плату та забезпечувати відповідні умови праці;
- б. укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працюючих, власників чи уповноважених ними органів;
- в. всі відповіді вірні;
- г. немає правильної відповіді.

474. Документ, що визначає термін дії, права та обов'язки сторін, організацію праці та матеріальне стимулювання, а також умови розторгнення трудових відносин, називається –

- а. колективним договором;
- б. контрактом;
- в. всі відповіді вірні;
- г. немає правильної відповіді.

475. Який із документів укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працюючих, власників чи уповноважених ними органів:

- а. колективний договір;
- б. контракт;
- в. трудовий договір;
- г. немає правильної відповіді.

476. Випробувальний термін:

- а. є обов'язковим при укладанні правових відносин;
- б. застосовується з метою перевірки відповідності працівника займаній посаді;
- в. необов'язковим в роботі з персоналом організації;
- г. немає правильної відповіді.

477. Неповний робочий час застосовується:

- а. для працівників зі шкідливими умовами праці;
- б. для вагітних жінок; с для усіх бажаних,
- в. всі відповіді вірні;
- г. немає правильної відповіді.

478. Що являє собою процес підбору персоналу організації:

- а. це система заходів залучення незайнятої частини трудових ресурсів країни до роботи;
- б. процес пошуку кваліфікованих спеціалістів та переконання їх звернутися за роботою в організацію;
- в. процес вибору найбільш здібних, придатних кандидатів із числа претендентів;
- г. немає правильної відповіді.

479. Звертання організації до кадрових агенцій, центрів зайнятості населення відноситься до засобів набору персоналу:

- а. зовнішнього;
- б. внутрішнього;

- в. опосередкованого;
- г. немає правильної відповіді.

480. Відбір персоналу — це:

- а. система заходів залучення незайнятої частини трудових ресурсів країни до роботи;
- б. процес пошуку кваліфікованих спеціалістів та переконання їх звернутися за роботою в організацію;
- в. процес вибору найбільш здібних, придатних кандидатів із числа претендентів;
- г. немає правильної відповіді.

481. Який із методів відбору персоналу доцільно застосовувати на першому його етапі:

- а. співбесіда;
- б. вивчення документів;
- в. тестування;
- г. немає правильної відповіді.

482. Вертикальні комунікації ґрунтуються на принципі:

- а. субординації
- б. координації
- в. мотивації та субординації
- г. зворотного зв'язку

483. Для вивчення думки підлеглих найефективніше використовувати канали:

- а. формальних комунікацій
- б. неформальних комунікацій
- в. обидва канали
- г. жодного з них

484. Одержувач інформації є:

- а. елементом комунікаційного процесу
- б. етапом комунікаційного процесу
- в. перешкодою у міжособистій комунікації
- г. незалежним чинником

485. Сприйняття є:

- а. зв'язуючи процесом при спілкуванні;
- б. елементом комунікації при взаємодії;
- в. етапом комунікацій між людьми;
- г. потенційним комунікаційним бар'єром

486. Структура організації може впливати на:

- а. зворотній зв'язок
- б. викривлення повідомлень
- в. емпатію керівництва
- г. інтенсивність комунікації

487. Доставка листа за адресою є:

- а. організаційною комунікацією

- б. елементом комунікаційного процесу
- в. етапом комунікаційного процесу
- г. безпосереднім прикладом комунікації

488. Ваш підлеглий порушив дисципліну на виробництві. Ви попереджуєте його про відповідальність. Для цього ефективніше використовувати:

- а. ділову записку
- б. офіційний лист
- в. телефонний дзвінок
- г. зауваження при зустрічі

489. Сутність невербальних бар'єрів полягає у:

- а. неякській передачі повідомлення при спілкуванні
- б. специфіці зародження і формулювання ідей у людини при спілкуванні
- в. специфіці сприйняття і кодування людиною інформації при спілкуванні;
- г. відсутності кодування інформації при формулюванні ідей.

490. Оберіть правильне визначення поняття "комунікаційний процес":

- а. спілкування між людьми в процесі виконання службових обов'язків
- б. передача інформації від однієї людини іншій
- в. передача наказів та розпоряджень, а також контроль їх виконання
- г. обмін інформацією між двома та більше людьми

491. Визначте, що є метою комунікаційного процесу:

- а. аналіз інформації, що є предметом обміну
- б. поширення інформації, що є предметом обміну
- в. забезпечення розуміння інформації, що є предметом обміну
- г. передача інформації, що є предметом обміну

492. Визначте, яке з наведених нижче тверджень відповідає директивному стилю прийняття рішень:

- а. стиль використовується особами, необхідно більше інформації для прийняття рішень, приймають рішення обережно, здатні адаптуватися до неординарних ситуацій та вдало їх долати
- б. стиль використовується особами, здатними співпрацювати з іншими людьми, неконфліктними, потребують схвалення власних дій
- в. стиль використовується особами, орієнтованими на тривалі програми, схильними до творчого розв'язання проблем
- г. стиль використовуються особами, які характеризуються раціональним типом мислення, приймають швидкі рішення, не сприймають невизначеності

493. У теоріях мотивації порядок слідування потреб чітко визначає необхідний порядок їх задоволення. Чи це дійсно так?

- а. так, вірно
- б. ні, невірно
- в. вірно, але у деяких випадках цей порядок може порушуватися
- г. невірно, бо це цілком не відповідає реальності

494. Реальна здібність діяти або впливати на ситуацію є:
- а. делегуванням повноважень
  - б. лідерством
  - в. владою
  - г. мотивацією
495. Присутнє даній посаді право використання ресурсів організації є:
- а. делегуванням
  - б. повноваженнями
  - в. владою
  - г. лідерством
496. Ефективність принципу єдиноначальності зменшується коли:
- а. ланцюг команд збільшується
  - б. ланцюг команд скорочується
  - в. норма управляємості не підтримується на оптимальному рівні
  - г. діють інші чинники.
497. Ефективність делегування залежить:
- а. тільки від керівника
  - б. тільки від підлеглого;
  - в. як від керівника так і від підлеглого
  - г. не від одного з чинників 1 – 3.
498. Функціональна організаційна структура це:
- а. органістична структура
  - б. адаптивна структура
  - в. бюрократична структура
  - г. проектна структура.
499. Яким є правильне визначення процесу розподілу організації на окремі блоки:
- а. атрибуція
  - б. адаптація
  - в. департаменталізація
  - г. децентралізація
500. Якщо керівники середньої та нижчої ланки організації можуть приймати більшість управлінських рішень то така організація:
- а. централізована;
  - б. ієрархічна;
  - в. етархічна;
  - г. децентралізована.