

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Укажите последовательность логики системного подхода начиная с первого подхода

- Системно-интегративный

Ответ 1

- Системно-структурный

Ответ 2

- Системно-функциональный

Ответ 3

- Системно-элементный

Ответ 4

- Системно-исторический

Ответ 5

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Какая школа рационалистического направления уделяла особое внимание содержанию и компонентам деятельности отдельных работников

- Школа поведения работников
- Школа административного управления
- Классическая школа управления
- Школа научного управления
- Школа количественных методов в управлении работниками

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Менеджмент это наука ... (закончите фразу)

- управления целями личной жизни и карьеры
- руководства организациями

- управления и манипулирования людьми
- управления организациями и людьми в этих организациях
- организации производства
- о продвижении товара на рынок и управлении сбытом этого товара

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Какие школы входят в рационалистическое направление менеджмента

- Школа количественных методов организации производства
- Школа индустриального менеджмента
- Школа научного управления
- Школа классического планирования
- Административная школа управления

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Управление организациями стало широко признаваться как самостоятельная область научных исследований после появления

- Школы управления организациями
- Классической школы управления
- Школы научного управления
- Школы человеческих отношений
- Школы количественных методов в управлении
- Теории бюрократических организаций М. Вебера

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Основоположниками школы научного управления являются

- Генри Форд
- Генри Гантт
- Фрэнк Грант
- Фрэнк Гилбрет
- Фредерик Тэйлор
- Джеймс Муни

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Основные рекомендации супругов Гилбрет (школа научного управления)

- необходимо свести любое действие к среднему числу движений
- необходимо свести любое действие к наименьшему числу движений
- нужно учитывать факторы внешней и внутренней среды
- нужно учитывать факторы среды и характеристики самого рабочего
- необходимо утвердить стандарты трудовых операций
- необходимо утвердить стандарты оплаты труда

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Школа научного управления

- Разрабатывала универсальные принципы управления
- Занималась повышением эффективности на уровне ниже управленческого
- Разрабатывала научные методы принятия управленческих решений
- Указывала необходимость объединения на научной основе деятельности работников среднего звена управления

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Основоположниками школы научного управления являются

- Лили Гилбрет
- Генри Форд
- Фредерик Маслоу
- Ф. Талбот
- Ф. Тейлор
- Альфред П. Слоун

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Гантт разработал свою "карту"

- Для организации доставки грузов
- Для оптимального премирования рабочих
- Для организации общего планирования и распределения задач
- Для мотивации сотрудников
- Для формирования точных прогнозов

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

[Менеджмент как наука](#) изучает

- Закономерности функционирования организаций, общие принципы и методы управления ими
- Приемы и методы воздействия на людей в формальных организациях
- Применение разработанных принципов и методов управления в конкретной ситуации
- Руководство крупными формальными организациями
- Особенности поведения открытых систем и их закономерности их адаптации к внешней среде

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Основные рекомендации, изложенные Тэйлором в его работе «Принципы научного управления»

- необходимо свести любое действие к наименьшему числу движений
- нужен научный подход к выполнению каждого элемента работы
- разделение ответственности за результаты между менеджерами и рабочими
- нужно учитывать факторы среды и характеристики самого рабочего
- обязателен комплексный подход к подбору, обучению и тренировке руководителя

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Классическая школа управления возникла

- В начале 30-х годов после появления крупных транснациональных корпораций

- В начале 20-х годов
- В качестве первой школы управления в начале XX века
- В начале 70-х годов с появлением ситуационного подхода

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Основной вклад школы научного управления

- Систематическое использование материального стимулирования для повышения производительности труда
- Необходимость снабжения работников всеми ресурсами, требуемыми для выполнения ими задач
- Определение функций и полномочий руководителя
- Важность применения научного анализа для определения наилучших способов достижения целей
- Научное обоснование принципов формирования структуры организации
- Важность применения научного анализа при выполнении планирования и прогнозирования

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Основной вклад школы научного управления

- Систематическое и правильное использование мотивации для повышения производительности труда
- Систематическое и правильное использование материального стимулирования для повышения производительности труда
- Целесообразность отбора работников, наиболее подходящих для руководящей деятельности
- Целесообразность отбора и использования работников, наиболее подходящих для выполнения конкретных заданий
- Грамотное применение методов материального и морального стимулирования работников

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Основные рекомендации, изложенные Тэйлором в его работе «Принципы научного управления»

- научный подход к выполнению каждого элемента работы

- кооперация менеджеров с рабочими
- премирование за сверхнормативные результаты
- премирование за дополнительную ответственность руководящих работников
- нужна рациональная структура организации
- обязателен комплексный подход к подбору, обучению и тренировке рабочего

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Основоположниками школы административного управления были

- Д. Муни
- Л. Урвик
- Г. Форд
- Г. Гантт
- А. Файоль
- Э. Мэйо

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Основной вклад в науку школы административного управления

- Разработка принципов менеджмента, пригодных для всех типов организаций
- Концентрация внимания на системе администрации и высших уровнях управленческой системы
- Выделение функций управления, подлежащих выполнению каждым менеджером
- Разработка единой концепции управления организацией
- Разработка основных принципов административного регулирования
- Разработка классических методов принятия управленческих решений

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Основоположниками школы административного управления были

- А. Файфер

- Ч. Бернард
- Л. Урвик
- А. Файоль
- Д. Муни

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Основоположниками школы количественных методов управления были

- Ч. Бернард
- К. Черчмен
- А. Атнофф
- Р.Акоф

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Ученые классической школы управления стремились разработать

- Универсальные принципы управления организацией
- Универсальные способы воздействия на подчиненных
- Оптимальные принципы комплектования рабочих групп
- Классические способы повышения производительности труда

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Количественные методы, сгруппированные под общим названием исследование операций, были впервые эффективно использованы

- Основоположниками школы научного управления
- Основоположниками школы административного управления
- Основоположниками школы количественных методов в управлении
- Во время первой мировой войны
- Во время второй мировой войны
- В начале XX века

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Ученые классической школы управления стремились разработать

- Классическую систему управления целями организации
- Оптимальную систему мотивации всех работников
- наиболее типичные функции менеджера
- наиболее оптимальные пути выполнения каждого задания
- рациональную систему управления организацией

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Критика Хоуторнского эксперимента базируется на следующих положениях

- Неформальные группы не получили повсеместного распространения
- Неформальные группы были неверно сформированы
- Работа сама по себе главный источник удовлетворения потребностей
- Взгляд на работу как на главный источник удовлетворения далек от реалий
- То, что подходит рабочим не годится для высококвалифицированных специалистов
- Принадлежность к рабочей группе может быть не только положительным, но и отрицательным фактором

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Выберите среди указанных верные принципы А. Файоля

- Подчиненность личных интересов коллективным
- Динамика персонала
- Стабильность целей
- Стабильность персонала
- Инициатива
- Поощрение за труд

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

[Менеджмент как наука](#) развивался:

- Последовательно от одной школы к другой
- Одновременно культивировались все школы и подходы

- Каждая новая школа развивалась на основе уточнения и дополнения предыдущей
- Одновременно существовало и развивалось несколько подходов (школ)
- Сначала развивались школы менеджмента, а потом подходы (процессный, системный и ситуационный)

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Выберите среди указанных верные принципы А. Файоля

- Справедливость
- Порядочность
- Единоначалие
- Единство действий
- Динамичность персонала
- Единство личных интересов

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Основателями школы количественных методов управления были

- Е. Арноф
- Ч. Бернанд
- А. Атнофф
- Д. Муни
- Л. Урвик
- Р. Акоф

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Выберите среди указанных верные принципы А. Файоля

- Дисциплинарное взыскание
- Разделение труда
- Скалярная цепь
- Коммуникативные связи
- порядочность руководства
- Коллегиальность решений

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Основной вклад школы человеческих отношений в науку менеджмента

- Заставила понять, в чем причина вероятностного поведения людей в рабочих коллективах
- Обратила серьезное внимание на условия труда работников
- Позволила выявить основные гигиенические факторы, влияющие на производительность труда
- Позволила выявить основные психологические и социальные факторы, влияющие на производительность труда
- Заставила руководителей обратить серьезное внимание на человеческий фактор
- Доказала, что человеческий фактор содержит не меньший, а может даже и больший резерв повышения производительности труда, чем другие

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Основоположники школы количественных методов управления предложили

- Применять операционный подход к проблемам, возникающим при функционировании организации
- Отказаться от качественных и интуитивных методов управления в пользу количественных
- Применять модели при организации стимулирования работников
- Использовать количественные методы прогнозирования

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

В системном направлении выделяют три подхода

- Ситуативный
- Поведенческий
- Ситуационный
- Системный
- Процессуальный
- Процессный

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Суть операционного подхода (школа количественных методов) заключается в использовании

- Теории количественного подхода
- Теории имитационного стимулирования
- Теории игр
- Исследования операций
- Экспертных методов
- Моделей

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Школа поведенческих наук существовала

- Непродолжительное время, сменившись школой человеческих отношений
- С 1950 по 1970 год
- С 1950 по конец XX века
- С 1945 по настоящее время
- С 1950 по настоящее время

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Использование количественных методов и математических моделей (школа количественных методов в управлении) стало особенно перспективным и эффективным с появлением

- Высококвалифицированных специалистов
- Точных математических уравнений
- Сложных эконометрических систем
- Персональных помощников руководителей
- Секретарей-референтов
- Персональных компьютеров

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Какие аспекты исследовала школа поведенческих наук

- Поведение отдельных работников вне трудовых коллективов
- Власть и авторитет в организационной структуре
- Поведенческие стереотипы и их мотивации
- Влияние функциональных структур на поведение малых групп
- Лидерство
- Поведение руководителей в рамках осуществления законной власти

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Вклад сторонников управления с точки зрения количественных методов

- Разработка основ создания, внедрения и использования автоматизированных систем управления
- Развитие количественных методов прогнозирования
- Применение моделирования при формировании стиля руководства
- Применение моделирования при организации производства
- Развитие количественных методов в помощь руководителям, принимающим решения в сложных ситуациях

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Основоположниками школы поведенческих наук являются

- Ф. Харрисон
- Ф. Герцберг
- Д. МакГрегор
- Д. Мак-Клеланд
- К. Арджирис
- Р. Лайкерт

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Вклад сторонников управления с точки зрения количественных методов

- Разработка количественных принципов управления организациями
- Разработка поведенческих моделей лидерства
- Разработка ситуационных моделей лидерства

- Разработка творческих подходов к принятию управленческих решений
- Развитие количественных методов в помощь руководителям, принимающим решения в сложных ситуациях
- Разработка и применение моделей в различных ситуациях

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

В процессном подходе под контролем понимают

- Процесс проверки качества принятия управленческих решений
- Процесс отслеживания траектории движения к намеченным целям
- Процесс отслеживания эффективности расходования ресурсов
- Процесс отслеживания результативности деятельности работников

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

В основе поведенческого направления лежит положение о том, что

- Деятельность человека определяется определенным набором личностных качеств
- Деятельность человека определяется целым рядом факторов: прямых и косвенных, общих и специфических, объективных и субъективных, внешних и внутренних
- Успешность управления зависит от ситуативного поведения руководителя
- Успешность управления вероятностный процесс, зависящий не только от человеческого фактора

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Основоположниками школы поведенческих наук являются

- Р. Лайкерт
- Э. Мэйо
- К. Арджирис
- Ф. Тэйлор
- А. Маслоу
- Ф. Герцберг

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

С точки зрения поведенческого направления основной задачей руководителя является

- Создать такие социально-психологические условия, которые способствовали бы повышению активности человека в профессиональной деятельности
- Создать такие социально-психологические условия, а также организовать такие гигиенические условия труда, которые способствовали бы повышению активности работника
- Изучить характер потребностей каждого работника
- Помнить, что каждый работник является уникальной личностью, к которой нужен особый психологический подход

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Процессный подход рассматривает функции управления

- Как взаимосвязанные
- Как независимые
- Как непрерывные
- Как динамические
-

Как статические

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Поведенческое направление включает в себя школы

- Человечности отношений
- Поведенческого лидерства
- Поведенческих наук
- Психолого-педагогических наук
- Лидерских отношений
- Человеческих отношений

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Основным вкладом школы поведенческих наук является разработка доказательства, что

- Необходимо использовать приемы управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворенности и производительности работников
- Важно учитывать особенности поведения человека вне работы (в семье, с друзьями и т.п.)
- Важно совместно проводить досуг
- Необходимо использовать науки о человеке и его поведении в управлении

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Поведенческое направление включает в себя

- Школу человеческих отношений
- Школу психологического поведения
- Школу поведенческих теорий
- Школу психоолго-гигиенических наук
- Школу гигиены личных отношений
- Школу поведенческих ситуаций

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Системный подход - это не есть набор каких-то руководств или принципов для управляющих, это ...

- Способ воздействия на организацию
- Набор практических рекомендаций для действий в конкретных ситуациях
- Способ мышления работников, осознаваемый руководителем
- Способ мышления по отношению к организации и управлению в целом
- Набор специфичных приемов управления комплексными системами

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

В основе появления школы человеческих отношений лежит

- Хоуторнский эксперимент
- Осознание важности учета психологии и физиологии в поведении людей

- Комфортность корпоративных отношений
- Возросшее влияние профсоюзного движения и борьбы рабочих за свои права

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Процессный подход кроме первичных функций управления выделяет связующие, это

- Планирование
- Организация
- Коммуникации
- Контроль
- Принятие управленческих решений
- Мотивация

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Хоуторнский эксперимент определил, что основным элементом эффективности любой организации являются

- Физические факторы (освещенность, скорость движения конвейера, сложность трудовых операций и т.п.)
- Человеческий фактор (взаимоотношения с начальством, отношения между работниками, лидеры в группах и т.п.)
- Взаимосвязь и взаимоучет физических и человеческих факторов
- Руководитель как центральное звено трудового коллектива
- Стиль руководства и квалификация подчиненных

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Элементами системы могут быть

- Предметы и вещи
- Люди
- Состояния людей
- Организации
- Этапы работы
- Уровни развития

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Основоположниками школы человеческих отношений являются

- Э. Муркок
- Д. Бжезински
- Э. Мэйо
- Д. Муни
- М. Фоллет
- А. Маслоу

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Во время осуществления планирования (согласно процессному подходу) руководитель всегда отвечает на три основных вопроса

- Где мы находимся?
- Куда мы хотим двигаться?
- Как мы собираемся сделать это?
- Достаточно ли у нас ресурсов?
- Зачем мы хотим это сделать?
- Какие шаги наиболее важны и критичны?

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Основоположниками школы человеческих отношений являются

- Э. Мэйо
- М. Форсет
- М. Фок
- Ф. Герцберг
- М. Фоллет
- Д. Мак-Клеланд

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Под системой (системный подход) понимают

- Способ объединения аналогичных функций
- Множество независимых объектов, имеющих внешние связи

- Отдельные объекты, зависимые, но не имеющие внешних связей
- Единое целое
- Множество взаимосвязанных элементов, образующих единое целое
- Способ формирования организационных структур

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Основные выводы Хоуторнского эксперимента

- Выработка определяется индивидуальными возможностями человека
- Работники сильно реагируют на "справедливое" отношение к ним руководителей
- Руководители справедливо реагируют на трудовую активность рабочих
- Очень велико значение формальных лидеров
- Выработка определяется в основном групповыми нормами
- Велико значение неформальных лидеров

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Согласно процессному подходу планирование является непрерывным процессом потому что

- Все процессы управления непрерывны
- Процесс планирования состоит из множества этапов
- Планирование является сложной системой
- Полное достижение целей практически невозможно
- В управлении организациями присутствует постоянная неопределенность будущего

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

В ходе Хоуторнского эксперимента варьировались

- Освещенность
- Формы оплаты
- Принципы формирования коллектива

- Отношения с руководством
- Внутригрупповая ситуация (направленность, лидеры, установки и т.п.)

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Суть системно-исторического подхода (системный подход и его логика) состоит

- Дать прогноз на основе развития системы в прошлом
- Определить границы системы и набор ее элементов
- Определить подсистемы и их взаимодействие
- Определить степень функционирования каждого элемента
- Определить взаимосвязь и расположение элементов
- Неверны все варианты

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Под организацией как процессом мы понимаем

- Создание формальных организаций
- Создание условий для осуществления той или иной деятельности
- Найм и подбор кадров
- Стимулирование работников
- Планирование этапов осуществления управленческой деятельности
- Создание определенной структуры

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Суть системно-элементного подхода (системный подход и его логика) состоит

- Дать прогноз на основе развития системы в прошлом
- Определить границы системы и набор ее элементов
- Определить подсистемы и их взаимодействие
- Определить функции и действия каждого элемента
- Определить взаимосвязь и расположение элементов
- Неверны все варианты

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Мотивация как процесс это

- Внутреннее побуждение к деятельности у работника
- Внешнее стимулирование работника
- Выявление потребностей и ценностных ориентаций у подчиненных
- Создание условий для возникновения у работников внутренней потребности к деятельности

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Какое множество объектов будет являться системой?

- Любое, если их рассмотрение как целого может решить имеющуюся проблему
- Только то, где прослеживаются четкие и жесткие связи между объектами
- Любое, так как все элементы взаимосвязаны
- Только то, изменение одного объекта которого всегда вызывает изменение всех остальных

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Основные положения методологии ситуационного подхода

- Необходимо знать средства профессионального управления
- Нужно увидеть сильные и слабые стороны любой ситуации
- Необходимо предусмотреть все возможные варианты поведения в различных ситуациях
- Необходимо предусмотреть мероприятия по минимизации отрицательного эффекта
- Нужно учитывать особенности применения каждой уникальной методики или технологии

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Различают три типа систем

- Смешанные
- Конкретные

- Отдельные
- Абстрактные
- Духовные
- Реальные

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

В основе ситуационного подхода лежат утверждения

- Нет и не может быть единого, универсального, применимого ко всем случаям жизни, одинаково эффективного метода управления
- Нет и не может быть единого, универсального, применимого ко всем случаям жизни, одинаково эффективного субъекта управления
- Эффективность любого управленческого воздействия или управленческой технологии есть понятие субъективное
- Конкретной ситуации или внешним условиям всегда соответствует конкретная управленческая технология
- Эффективность управленческой технологии определяется конкретной управленческой ситуацией
- Конкретные приемы и способы воздействия всегда соотносятся с конкретным объектом управления

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Суть системно-структурного подхода (системный подход и его логика) состоит

- Дать прогноз на основе развития системы в прошлом
- Определить границы системы и набор ее элементов
- Определить подсистемы и их взаимодействие
- Определить функции и действия каждого элемента
- Определить взаимосвязь и расположение элементов
- Неверны все варианты

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Открытыми называются системы

- Имеющие четкие и определенные входы и выходы в своей структуре

- Обменивающиеся информацией с внешней средой
- Имеющие утечку ресурсов во внешнюю среду
- Без ограничений получающие внешние ресурсы
- Свободно изменяющие набор своих элементов

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Суть системно-интегративного подхода (системный подход и его логика) состоит

- Дать прогноз на основе развития системы в прошлом
- Определить границы системы и набор ее элементов
- Определить подсистемы и их взаимодействие
- Определить степень функционирования каждого элемента
- Определить взаимосвязь и расположение элементов
- Неверны все варианты

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Суть системно-функционального подхода (системный подход и его логика) состоит

- Дать прогноз на основе развития системы в прошлом
- Определить границы системы и набор ее элементов
- Определить подсистемы и их взаимодействие
- Определить степень функционирования каждого элемента
- Определить взаимосвязь и расположение элементов
- Неверны все варианты

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Преимущества системного подхода

- Позволяет увидеть объект управления с любой стороны
- Позволяет выделить критические переменные, наиболее значимые в данный момент
- Позволяет определить критические ситуации и опасности во внешней среде
- Позволяет увидеть объект управления в целом

- Заставляет руководителя помнить, что воздействуя на один объект управления мы изменяем и другие объекты

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Основные положения методологии ситуационного подхода

- Необходимо учитывать особенности профессиональных средств управления исходя из поведения субъекта, их применяющего
- Необходимо учитывать сильные и слабые стороны текущей ситуации, прогнозировать ее последствия
- Необходимо учитывать сильные и слабые стороны соответствующей методики
- Нужно учитывать все особенности применения выбранной методики в данной ситуации
- Необходимо предусмотреть минимизацию отрицательного эффекта от применения любой методики

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Преимущества системного подхода

- Позволяет увидеть объект управления в целом
- Позволяет выделить критические переменные, наиболее значимые в любой момент управленческого воздействия
- Позволяет определить критические ситуации и опасности во внешней среде
- Позволяет увидеть объект управления с любой стороны
- Позволяет установить связи между всеми элементами объекта
- Заставляет помнить, что изменяя один элемент объекта, мы изменяем и другие элементы этого объекта

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Разработка целей осуществляется руководством в процессе

- Прогнозирования
- Планирования
- Контроля
- Принятия управленческих решений
- Коммуникаций

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Движение за человеческие отношения зародилось в ответ на

- Разработку универсальных принципов административного управления организацией
- Неспособность полностью осознать человеческий фактор как основной элемент эффективности организации
- Разработку рациональной системы управления организацией
- Широкое применение и использование количественных методик, такие как построение моделей и исследование операций

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Основной целью школы поведенческих наук было

- Повышение эффективности организации за счет повышения эффективности функционирования менеджеров высшего звена
- Разработка универсальных принципов управления организацией
- Разработка универсальных принципов управления человеческими ресурсами
- Повышение эффективности организации за счет повышения эффективности ее человеческих ресурсов
- Повышение эффективности организации за счет оптимального использования функций планирования, организации, мотивации и контроля

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Исследователи психологической школы (школы человеческих отношений) полагали, что рост уровня удовлетворенности работников зависит от

- Достаточного материального стимулирования
- Больше заботы руководителей о своих работниках
- Рациональной организации рабочего места сотрудников
- Свободы действий на рабочем месте
- Активного применения тестовых психологических методик

Менеджмент как наука. Направления, школы, подходы

Приведите пример типичной, с точки зрения системного подхода, социотехнической системы

- Телевизор
- Человек
- Часы
- Сборная команда страны по футболу
- Гостиница

Организация как система

Согласно системного подхода, любую организацию можно представить как [[1]] систему [[6]] типа

Внешняя среда организации

Внешняя среда любой организации определяется набором следующих характеристик

- Стабильность
- Подвижность
- Инертность
- Определенность
- Неопределенность
- Сложность

Внешняя среда организации

К факторам прямого воздействия внешней среды организации относят

- Поставщики
- Потребители
- Руководители
- Законодательство
- Технологии
- Конкуренты

Внешняя среда организации

Под факторами косвенного воздействия внешней среды организации понимают

- Все факторы внешней среды кроме факторов прямого воздействия
- Факторы замедленного влияния на организацию
- Факторы отложенного действия на организацию
- Факторы влияющие на внутреннюю среду организации
- Факторы влияющие на факторы прямого воздействия

Внешняя среда организации

К факторам косвенного воздействия внешней среды относят

- Социальные факторы
- Социо-культурные факторы
- Технократические факторы
- Политические факторы
- Экономические факторы
- Культурологические факторы

Внешняя среда организации

К факторам прямого воздействия внешней среды организации относят

- Трудовые ресурсы
- Потребители
- Экономика
- Органы госрегулирования
- Технологии
- Законодательство

Внутренняя среда организации

К основным переменным внутренней среды организации относят

- Управление по целям
- Материалы
- Технологии
- Структуру
- Руководящие кадры
- Задачи

Внутренняя среда организации

Под внутренней средой формальной организации понимают

- То, что находится внутри организации
- Работников организации (руководителей и исполнителей)
- Работников организации и применяемые ими технологии
- Все факторы, влияющие на деятельность организации изнутри
- Поведенческие факторы, контролируемые руководством
- Те переменные внутри организации, которые позволяют руководителю адаптировать ее к внешним условиям
-

Те переменные внутри организации, которые наиболее значимы для мотивации работников

Внутренняя среда организации

Построение и уточнение дерева целей формальной организации является прерогативой

- Всех работников организации
- Руководителей среднего звена
- Всех руководителей
- Руководителей высшего уровня
- Руководителей совместно с наиболее ответственными и опытными подчиненными

Внутренняя среда организации

К основным переменным внутренней среды организации относят

- Цели
- Структуру дерева целей
- Должностные обязанности
- Контроль
- Материалы
- Технологии

Внутренняя среда организации

На индивидуальное поведение и результат деятельности людей как внутренней переменной организации влияют следующие факторы

- Индивидуальные усилия
- Потребности и ожидания
- Ощущения
- Восприятия
- Способности
- Наклонности

Внутренняя среда организации

Под структурой организации понимают логическое взаимоотношение

- Уровней целей
- Уровней ответственности
- Уровней управления
- Функциональных областей
- Функционирующих подразделений
- Функционирующих субъектов

Внутренняя среда организации. Задачи

Все задачи как переменные внутренней среды можно подразделить на три категории

- Работа с информацией
- Работа с внешней средой
- Работа с предметами
- Работа с группами
- Работа с числами
- Работа с людьми

Внутренняя среда организации. Задачи

Под задачей как переменной внутренней среды организации понимают

- Запланированные руководителем мероприятия
- Порученную конкретному исполнителю работу

- Часть работы, которая должна быть выполнена определенным образом в оговоренные сроки
- Множество работ, выполняемая конкретным исполнителем в оговоренные сроки
- Работа, выполняемая определенным человеком (личностью) определенным способом
- Способ выполнения порученной работы

Внутренняя среда организации. Люди

При управлении людьми как внутренней переменной организации необходимо учитывать следующие аспекты

- Применяемые технологии
- Структуру личностных потребностей
- Индивидуальное поведение работников организации
- Поведение работников в рабочих группах
- Поведение руководителя организации
- Воздействие внешней среды организации
-
- Поведение конкурентов
-
- Поведение потребителей

Внутренняя среда организации. Цель

Под целью как переменной внутренней среды организации понимают

- Точный план действий
- Прогнозируемый результат деятельности организации
- Желаемое состояние внешней среды, позволяющее достигать оптимальных результатов
- Желаемый результат, которого стремится добиться организация
- Плановые показатели, доведенные вышестоящей организацией или владельцами до руководителя

Внутренняя среда организации. Структура

Две основные концепции, лежащие в основе формирования структуры организации

- Сфера планирования
- Сфера контроля
- Сфера организации
- Разделение ответственности
- Разделение труда
- Единоначалие

Внутренняя среда организации. Структура

Под сферой контроля в структуре управления понимают

- Соотношение ответственности и полномочий руководителя
- Количество функциональных областей в организации
- Количество уровней управления в организации
- Число лиц, подчиненных одному руководителю
- Степень влияния и власти одного руководителя на других
- Степень влияния и власти руководителя по отношению к подчиненным

Определение понятий

Под организацией как объектом управления понимают

- Промышленное предприятие и людей, на нем работающих
- Группу людей, сознательно занимающихся одним видом деятельности
- Группу людей, объединенных общей идеей
- Группу людей, сознательно координирующих свою деятельность для достижения общей цели
- Множество (три и более) людей у которых одна цель
- Группу организованных людей

Определение понятий

К основным признакам формальных организаций относят

- Высокоорганизованные формальные отношения
- Четко зафиксированная цель

- Обязательность ношения единой формы всеми членами
- Наличие формальной системы линейного руководства
- Постоянство структуры
- Наличие формального руководителя

Организация как объект управления

На результативность деятельности людей как внутренней переменной организации влияют следующие факторы

- Отношение и ценности
- Усидчивость
- Восприятие
- Ощущения
- Мировоззрение
- Потребности

Организация как объект управления

Три крупные технологические революции, оказавшие существенное влияние на формирование технологической переменной внутренней среды организации

- Индустриализация
- Книгопечатание
- Механизация и автоматизация
- Конвейер
- Стандартизация
- Специализация

Организация как объект управления

Факторы прямого воздействия внешней среды организации

- Учреждения государственного регулирования
- Трудовые ресурсы
- Экономические факторы
- Государство
- Политические факторы
- Кадры

Организация как объект управления

Под внешней средой организации понимают

- Факторы, находящиеся вне организации
- Факторы, влияющие на деятельность организации
- Управляемые руководителем ситуативные переменные
- Факторы, находящиеся вне организации и влияющие на нее
- Внешние по отношению к организации элементы управления
- Руководящее воздействие вышестоящих инстанций

Организация как объект управления

Под поставщиками как фактором прямого воздействия внешней среды организации понимают

- Пути и способы привлечения материалов и оборудования
- Пути и способы поступления оплаты за товар или услуги
- Пути и способы привлечения капиталов
- Пути и способы привлечения рабочей силы
- Пути и способы привлечения технологий

Организация как объект управления

Под сложностью факторов внешней среды понимают

- Сложность выявления факторов внешней среды
- Только количество факторов внешней среды
- Сложность характеристик, описывающих факторы внешней среды
- Количество и число состояний в которых могут находиться факторы внешней среды
- Комплексное взаимодействие и дивергенция факторов внешней среды

Организация как объект управления

К факторам косвенного воздействия внешней среды относят

- Политические факторы
- Международные факторы

- Экономические факторы
- Трудовые факторы
- Групповые интересы
- Органы госрегулирования

Организация как объект управления

Внешняя среда любой организации определяется набором следующих характеристик

- Взаимосвязанность факторов
- Независимость факторов
- Подвижность
- Инертность
- Сложность
- Логичность

Организация как объект управления

Под неопределенностью внешней среды организации понимают

- Уверенность в достоверности информации о состоянии факторов внешней среды
- Количество информации о состоянии факторов внешней среды
- Качество информации о состоянии факторов внешней среды
- Оперативность получения информации о состоянии внешней среды
- Несоответствие параметров отдельных факторов

Организация как объект управления

Под взаимосвязанностью факторов внешней среды понимают

- Насколько связано появление одного фактора от других
- Изменение состояния одного фактора от состояния организации
- Насколько изменение одного фактора изменяет другие
- Сила совокупного влияния факторов косвенного воздействия на организацию

Организация как объект управления

В целом большие организации с плоской структурой имеют

- меньше уровней управления, чем организации сопоставимого размера с многоуровневой структурой
- больше уровней управления, чем организации сопоставимого размера с многоуровневой структурой
- малое число линейных руководителей
- большое число штабных руководителей
- узкую сферу контроля руководителей

Организация как объект управления

Окончательную пригодность любой технологии в организации определяют

- Люди когда они делают свой потребительский выбор
- Руководители, когда выполняют постановку задачи
- Руководители, когда контролируют выполнение задачи
- Работники, выполняющие основную работу
- Любой из предложенных вариантов неверен

Организация как объект управления

Если объем управления широк и при этом имеется небольшое число уровней управления то структура организации является

- Плоской
- Многоуровневой
- Иерархической
- Беспорядочной
- Хаотичной
- Неполной

Организация как объект управления

Согласно определению Вудворд, мелкосерийная или единичная технология — это производство, ориентированное

- на одного заказчика
- на одного производителя
- на один рынок
- на один продукт

- на один технологический процесс

Организация как объект управления

Согласно определению Томпсона, многозвенная технология характеризуется

- сериями взаимозависимых заданий, которые должны выполняться в определенной последовательности
- звеном независимых заданий, которые должны выполняться в определенной последовательности
- сериями взаимозависимых заданий, которые выполняются по нескольким цепочкам
- отдельными звеньями разнообразной и нелинейной технологической цепочки

Организация как объект управления

Что позволяет организации производить гораздо больше продукции, чем если бы то же самое количество людей работало самостоятельно

- Разделение общего объема работы на небольшие специализированные задания
- Все члены организации оказывают помощь друг другу
- Руководители лучше мотивируют большие группы людей в коллективе, чем индивидуальных работников
- Человек самостоятельно не может производить сложное изделие
- Организация позволяет платить работнику больше денег, чем он зарабатывал бы индивидуально
- Качество продукции и технологическая дисциплина в организации выше

Организация как объект управления

Вы руководите физкультурно-оздоровительным центром, в котором трудятся 140 человек. Центр обслуживает потребителей со всего города Минска. Исходя из этих условий выберите к каким разновидностям формальных организаций относится Ваша

- Простая
- Сложная
- Малая
- Средняя

- Большая
- Коммерческая

Организация как объект управления

Вы руководите частным физкультурно-оздоровительным центром, в котором трудятся 140 человек. Центр обслуживает потребителей со всего города Минска, но последние 4 года не приносит прибыли. Для восстановления прибыли Вы пытаетесь кроме физкультурно-спортивной деятельности выполнять государственный заказ у по психологической реабилитации подростков-наркоманов. Исходя из этих условий выберите к каким разновидностям формальных организаций относится Ваша

- Простая
- Сложная
- Малая
- Средняя
- Большая
- Коммерческая
- Некоммерческая
- Государственная

Организация как объект управления

Почему управление и вертикальное разделение труда существенно важны для успеха организации

- Необходима координация деятельности всех работников
- Надо чтобы кто-то нес персональную ответственность за результат
- Надо разделить работу на мелкие составляющие
- Важно только управление, вертикально делить структуру организации нет смысла
- Важна только вертикальная структура. Ее наличие обуславливает качественную координацию деятельности работников

Организация как система

Системой какого типа является организация?

- Изолированной
- Изменяемой
- Динамичной
- Открытой
- Закрытой
- Коммуникативной

Организация как система

Любую организацию как систему можно представить состоящей из следующих подсистем (крупных интегральных образований)

- Руководитель
- Ресурсы
- Структура
- Внутренняя среда
- Межсистемное ядро
- Внешняя среда

Организация как система

Первоначальной целью любой организации как сложной системы является

- Выжить и адаптироваться к условиям внешней среды
- Осуществить ту цель, ради которой и создавалась организация
- Стремиться выполнять уставные цели
- Осуществить ту цель, ради которой и создавалась организация наиболее эффективно
- Способствовать процветанию экономики и своей сферы деятельности
- Строго и неукоснительно соблюдать законодательство страны местопребывания

Ресурсы организации

Основным ресурсом организации, служащим для привлечения всех остальных является

- Успешный руководитель

- Грамотные технологии
- Исполнительные работники
- Достаточный капитал
- Полная и достоверная информация
- Время

Ресурсы организации

Как правило, все ресурсы организации постоянно привлекаются из внешней среды. Особым ресурсом, который нельзя привлечь дополнительно является

- Капитал
- Высокопрофессиональные специалисты
- Время
- Уникальные технологии
- Эксклюзивная информация
- Эффективный руководитель

Ресурсы организации

Под ресурсами организации, в наиболее общем виде, понимают

- Финансы и другой капитал
- То что имеется в распоряжении руководителя для адаптации к внешней среде
- То что постоянно привлекается организацией для достижения ее целей
- То, что необходимо организации для достижения ее целей
- Продукт преобразования исходного продукта в конечный
- Результат деятельности любой формальной организации

Ресурсы организации

Под капиталом как одним из основных ресурсов понимают

- Имеющиеся в наличии все финансовые и материальные средства
- Степень доверия кредитных организаций
- Степень доверия работников организации
- Имеющиеся в наличии финансовые ресурсы

- Выпущенные организацией акции (облигации)
- Основные оборотные материальные фонды

Ресурсы организации

Выделяют следующие основные ресурсы формальной организации

- Капитал
- Руководители
- Материалы
- Коммуникации
- Технологии
- Потребители
-

Конкуренты

Ресурсы организации

Выделяют следующие основные ресурсы организации

- Информация
- Материалы и оборудование
- Психологический климат в коллективе
- Капитал
- Руководители
- Люди

Ресурсы организации

Под материалами как ресурсом формальной организации в наиболее общем виде понимают

- Станки на которых изготавливают конечный продукт
- Сырье из которого изготавливают конечный продукт
- Как станки так и сырье из которого изготавливают конечный продукт
- Все, что необходимо для реализации используемых технологий
- Все вышеперечисленное плюс люди как основной производитель конечного продукта

- Все основные и оборотные средства организации

Ресурсы организации

В качестве материалов, как ресурса формальной организации, могут выступать

- Полуфабрикаты
- Сырье
- Технологические процессы
- Информация
- Люди
- Конечный продукт

Ресурсы организации

Под технологиями как ресурсом формальной организации понимают

- Способ преобразования материалов в конечный продукт
- Способ преобразования энергии в материальный продукт
- Любые методы, культивируемые в организации
- Только те методы, которые выполняются наиболее современным способом
- Новейшие достижения науки и техники

Ресурсы организации

Информация как ресурс формальной организации привлекается и передается

- Только руководителями от подчиненных
- Только руководителями высшего уровня
- В процессе организации
- Во время коммуникаций
- Только внутри организации
- Всегда из внешней среды

Типы формальных организаций

По количеству разнонаправленных основных целей формальные организации бывают следующего типа

- Целевые
- Многовекторные
- Простые
- Ведущие
- Коммерческие
- Сложные

Формальные организации

Неформальные организации возникают как правило

- Как обязательная составная часть формальных
- Запланировано, для проведения решений высшего руководства в жизнь
- Спонтанно на добровольной основе
- Всегда вне рамок формальных организаций
- Часто в рамках формальных организаций

Формальные организации

По масштабу выделяют следующие виды формальных организаций

- Основные
- Крупные
- Государственные
- Малые
- Частные
- Средние

Формальные организации

К разновидностям формальных организаций в сфере физической культуры и спорта относят

- Медицинские
- Спортивные сооружения
- Спортивные
- Учебные
- Учебно-методические

- Легкоатлетические
-

Тяжелоатлетические

Формальные организации

По отношению к прибыли формальные организации бывают следующего типа

- Прибыльные
- Убыточные
- Коммерческие
- Государственные
- Хозрасчетные
- Некоммерческие

Формальные организации

Коммерческими называют формальные организации

- Работающие на рынке услуг
- Организованные и управляемые частными лицами
- Функционирующие в условиях рыночной экономики
- Получающие прибыль
- Имеющие в качестве уставной цели получение прибыли
- Имеющие в качестве уставной цели удовлетворение потребностей на рынке товаров и услуг

Формальные организации

К разновидностям формальных организаций в сфере физической культуры и спорта можно отнести

- Учебные
- Оздоровительные
- Спортивные
- Медико-биологические
- Плоскостные
- Учебно-спортивные

Формальные организации

По преобладающему виду собственности формальные организации бывают

- Личные
- Государственные
- Общественные
- Индивидуальные
- Унитарные
- Частные
-

Коммерческие

Системный анализ планирования как функции управления

Последовательность этапов стратегического планирования

- Анализ стратегических альтернатив

Ответ 1

- Выбор стратегии

Ответ 2

- Оценка стратегии

Ответ 3

- Оценка и анализ внешней среды

Ответ 4

- Реализация стратегии

Ответ 5

- Управленческое обследование сильных и слабых сторон

Ответ 6

Системный анализ планирования как функции управления

Последовательность этапов построения модели

- Построение модели

Ответ 1

- Уточнение модели

Ответ 2

- Применение модели

Ответ 3

- Постановка задачи

Ответ 4

- Проверка на достоверность

Ответ 5

Системный анализ планирования как функции управления

Измеримость как требование к формулированию целей означает

- Цель должна иметь только качественный характер
- Цель должна иметь конечные параметры деятельности
- Формулировка цели должна быть краткой
- Любая цель должна иметь количественные показатели ее достижения
- Любая цель перед своей формулировкой должна быть количественно обоснована

Системный анализ планирования как функции управления

Под планированием мы понимаем заблаговременное принятие решения о том, ...

- Что следует делать
- Кто будет делать
- Что для этого надо
- Когда надо делать
- Кто будет отвечать
- Что должно получиться
- Какая структура необходима для достижения целей

Системный анализ планирования как функции управления

Под прогнозом в управленческой деятельности понимают

- Желаемое состояние будущего
- Предсказанное состояние будущего
- Предполагаемое состояние будущего
- Планируемое состояние будущего
- Состояние внешней среды будущей организации
- Будущее состояние внутренней среды организации

Системный анализ планирования как функции управления

Как система, планирование включает три системы

- Проектирование
- Моделирование
- Прогнозирование
- Контролирование
- Целеполагание
- Собственно планирование

Системный анализ планирования как функции управления

К основным характеристикам стратегического плана относят

- Придает организации динамизм и уверенность
- Придает организации определенность и индивидуальность

- Обосновывается предыдущим опытом
- Обосновывается обширными исследованиями
- Разрабатывается с точки зрения перспективы всей организации
- В длительной перспективе целостный и неизменяемый

Системный анализ планирования как функции управления

Различают следующие типы целей

- Стратегические
- Оперативные
- Тактические
- Официальные
- Служебные
- Операционные

Системный анализ планирования как функции управления

В иерархии планирования выделяют следующие виды

- Систематическое
- Текущее
- Постоянное
- Операциональное
- Тактическое
- Стратегическое

Системный анализ планирования как функции управления

Требования к формулированию целей

- Стратегическая направленность
- Точность формулировок
- Ориентация во времени
- Ориентация в пространстве
- Достижимость

- Непротиворечивость

Системный анализ планирования как функции управления

В текущем планировании различают два вида

- Стратегическое
- Тактическое
- Постоянное
- Оперативное
- Проектное
- Операционное

Системный анализ планирования как функции управления

Под стратегическим планированием понимают

- Выбор способа реализации определенной стратегии
- Общую характеристику способов достижения определенных целей
- Выбор руководством оптимальной линии поведения
- Выбор руководством генеральной линии поведения
- Долговременное планирование (1 год и более)
- Способ достижения стратегических преимуществ

Системный анализ планирования как функции управления

Официальные цели

- Создают благоприятный имидж
- Формулируются высшим руководством
- Конкретны и логичны
- Имеют внешнюю направленность
- Идеалистичны и абстрактны

Системный анализ планирования как функции управления

Основные функции целей

- Уменьшают вероятность ошибки
- Уменьшают неопределенность
- Регулируют поведение руководителей
- Мотивируют работников
- Оправдывают деятельность организации
- Регулируют поведение работников

Системный анализ планирования как функции управления

Выберите те области, в которые группируются угрозы и возможности внешней среды во время стратегического планирования

- Культурные факторы
- Социальные факторы
- Национальные факторы
- Внешние факторы
- Международные факторы
- Технологические факторы

Системный анализ планирования как функции управления

Основные функции целей

- Оправдывают существование организации
- Оправдывают деятельность руководства
- Уменьшают неопределенность
- Приспосабливают к внешней среде
- Мотивируют потребителей
- Регулируют поведение работников

Системный анализ планирования как функции управления

Требования к формулированию целей

- Измеримость и конкретность
- Четкость и лаконичность
- Мотивация и связь с вознаграждением
- Контроль и связь с наказанием
- Ориентация во времени
- Реалистичность

Системный анализ планирования как функции управления

Оперативные цели

- Кратки и конечны
- Исходят из предполагаемой политики
- Исходят из действительной политики
- Исходят из конкретной ситуации
- Имеют внутреннюю направленность
- Имеют конечную форму выражения — план работы

Системный анализ планирования как функции управления

Выберите те области, в которые группируются угрозы и возможности внешней среды во время стратегического планирования

- Рыночные факторы
- Конкуренция
- Поставщики
- Потребители
- Экономические факторы
- Инфляция

Системный анализ планирования как функции управления

Операционные цели

- Имеют стратегическую направленность
- Выступают в общей описательной форме
- Выступают в форме конкретных заданий
- Формулируются в общем виде
- Специфичны и измеряемы
- Разрабатываются до деталей

Системный анализ планирования как функции управления

Различают следующие основные разновидности методов прогнозирования

- Неформальные
- Нелегальные
- Официальные
- Системные
- Основные
- Формальные

Системный анализ планирования как функции управления

Среди формальных методов прогнозирования выделяют

- Конкретные
- Качественные
- Экспертные
- Количественные
- Моделирование
- Экстраполирование

Системный анализ планирования как функции управления

Качественные методы прогнозирования используют тогда, когда

- Руководитель не знает статистики
- Количественные методы слишком дороги

- Информации недостаточно
- Информации много и она разрознена
- Информация несистематизирована
- Количественные методы слишком сложны

Системный анализ планирования как функции управления

Наиболее популярные количественные методы прогнозирования

- Анализ временных рядов
- Причинно-следственное моделирование
- Анализ количественных рядов
- Эконометрические методы
- Коэффициенты корреляции
- Казуальное проектирование

Системный анализ планирования как функции управления

Наиболее популярные качественные методы прогнозирования

- Мнение жюри
- Мнение специалистов
- Мнение сбытовиков
- Экспертный опрос
- Анкетирование
- Интервьюирование

Системный анализ планирования как функции управления

Наиболее популярные качественные методы прогнозирования

- Модель ожиданий потребителя
- Экспертные оценки
- Прогнозные оценки
- Совокупное мнение сбытовиков
- Общее мнение продавцов

- Факторный анализ

Системный анализ планирования как функции управления

После установления своей миссии и целей руководство должно начать диагностический этап процесса стратегического планирования. Первым шагом этого этапа является

- Изучение собственных ресурсов
- Изучение конкурентов
- Исследование внутренних сильных и слабых сторон
- Составление бюджета
- Составление комплексного стратегического плана
- Изучение внешней среды

Системный анализ планирования как функции управления

На этапе стратегического планирования руководители оценивают внешнюю среду по трем параметрам

- Какие ресурсы необходимы для достижения целей организации
- Как и куда изменяются факторы внешней среды
- Какие изменения угрожают организации
- Какие изменения не влияют на цели организации
- Какие изменения предоставляют организации благоприятные возможности
- Какие факторы являются наиболее критичными в ближайшей перспективе

Системный анализ планирования как функции управления

Выберите те области, в которые группируются угрозы и возможности внешней среды во время стратегического планирования

- Финансы
- Технологические факторы
- Экологические факторы

- Политические факторы
- Индустриальные факторы
- Эконометрические факторы

Системный анализ планирования как функции управления

В управленческое обследование сильных и слабых сторон организации на этапе стратегического планирования включают следующие функциональные зоны

- Руководитель
- Человеческие ресурсы
- Культура и образ предприятия
- Внешняя среда организации
- Финансы
- Материально-техническая база

Системный анализ планирования как функции управления

Во время стратегического планирования, на этапе управленческого обследования внутренних сильных и слабых сторон выясняется

- Что угрожает организации
- Благоприятна ли внешняя среда организации
- Какие функциональные зоны будут наиболее критичны
- Обладает ли организация достаточными ресурсами
- Обладает ли организация достаточными внутренними силами
- Обладает ли организация достаточной внешней поддержкой

Системный анализ планирования как функции управления

Наиболее популярные модели в управлении

- Модель руководителя
- Модель исполнителя
- Модель оптимального обслуживания

- Модель управления запасами
- Модель линейного программирования
- Модель, запрограммированная на компьютере

Системный анализ планирования как функции управления

В управленческое обследование сильных и слабых сторон организации на этапе стратегического планирования включают следующие функциональные зоны

- Операции
- Коммерческие усилия
- Менеджмент
- Маркетинг
- Человеческие ресурсы
- Финансы

Системный анализ планирования как функции управления

К основным проблемам, снижающим эффективность моделирования, относят

- Информационные ограничения
- Недостаточную профессиональную компетенцию разработчиков модели
- Высокую стоимость модели
- Длительность периода разработки модели
- Недостоверные исходные допущения при разработке модели
- Неверную интерпретацию поведения модели и ее отражение на реальный мир

Системный анализ планирования как функции управления

Базовые типы моделей, применяемых на этапе прогнозирования

- Абстрактная
- Химическая

- Физическая
- Цифровая
- Аналоговая
- Геометрическая

Системный анализ планирования как функции управления

Базовые типы моделей, применяемых на этапе прогнозирования

- Математическая
- Астрономическая
- Управленческая
- Экономическая
- Физическая
- Аналогичная

Системный анализ планирования как функции управления

Реальный пример аналоговой модели

- Аналитический расчет
- Математический расчет
- Фотография
- График
- Теннисная пушка
- План работы

Системный анализ планирования как функции управления

Наиболее популярные модели в управлении

- Теория войны
- Теория игр
- Модель управления запасами
- Модель избегания конфликтов
- Модель структуры организации

- Модель оптимального обслуживания

Системный анализ планирования как функции управления

Реальный пример физической модели

- Манекен
- Спортсмен
- Актер
- Спортивный снаряд
- Модель самолета
- Муляж

Системный анализ планирования как функции управления

Основные стратегические альтернативы, в рамках которых руководитель формирует стратегию своей организации

- Рост
- Подъем
- Риск
- Малый риск
- Ограниченный рост
- Сокращение

Системный анализ планирования как функции управления

К основным причинам, обуславливающим необходимость использования моделей вместо объектов реального мира относят

- Сложность ситуации
- Ориентация руководства на будущее
- Неопределенность в поведении людей
- Стохастический (вероятностный) исход управленческих воздействий
- Частая невозможность проводить эксперименты над реальными объектами

Системный анализ планирования как функции управления

К основным проблемам, снижающим эффективность моделирования, относят

- Высокая стоимость модели
- Длительное время разработки и внедрения модели
- Оторванность модели от реального мира
- Страх перед использованием модели
- Страх перед разработкой модели
- Недостаточная глубина реализации модели

Системный анализ планирования как функции управления

Основные стратегические альтернативы, в рамках которых руководитель формирует стратегию своей организации

- Сокращение
- Увеличение
- Изменение
- Рост
- Упадок
- Сочетание нескольких альтернатив

Системный анализ планирования как функции управления

Основные объективные и субъективные факторы, влияющие на выбор стратегии руководителем

- Рост
- Риск
- Реакция на работников
- Реакция на владельцев организации
- Фактор страха
- Фактор времени

Системный анализ планирования как функции управления

Основные объективные и субъективные факторы, влияющие на выбор стратегии руководителем

- Фактор денег
- Факторы внешней среды
- Фактор времени
- Риск
- Знание прошлых стратегий
- Знание прошлых ошибок

Системный анализ планирования как функции управления

Основные характеристики стратегического плана

- Несмотря на целостную структуру достаточно гибок
- Придает организации общие черты и похожесть на конкурентов
- Дает основу для мотивации работников
- Разрабатывается с точки зрения перспектив отдельного руководителя высшего уровня
- Придает организации определенность и индивидуальность

Системный анализ планирования как функции управления

В процессе оценки стратегического плана руководитель должен ответить на следующие вопросы

- Насколько велик и допустим риск, предполагаемый стратегией?
- Учитываются ли все основные внешние угрозы и возможности?
- Лучший ли это способ применения наших ресурсов?
- Как долго будет реализовываться составленный план?
- Насколько учитывается знание прошлых стратегий?
- Обладаем ли мы достаточными знаниями о ситуации?

Системный анализ планирования как функции управления

В процессе оценки стратегического плана руководитель должен ответить на следующие вопросы

- Обладаем ли мы достаточными ресурсами?
- Лучший ли это способ применения наших ресурсов?
- Достаточно ли внутренних сил?
- Достаточно ли внешних сил?
- Определены ли количественные показатели деятельности?
- Выражены необходимые ресурсы количественно?

Организация как функция управления

Последовательность этапов формирования структуры организации

- Деление организации по горизонтали на блоки, соответствующие основным направлениям деятельности

Ответ 1

- Вертикальное деление организации, определение полномочий и их делегирование

Ответ 2

- Определение должностных обязанностей

Ответ 3

Определение понятий

Под организацией как процессом и функцией управления мы понимаем

- процесс формирования структуры организации
- процесс уточнения или изменения структуры организации
- процесс распределения целей и задач в организациях

- процесс планирования работ или формирования технологической цепочки организации
- процесс создания формальной организации как отдельного юридического лица
- процесс формирования стратегии и позиционирование организации относительно внешней среды

Организация как функция управления

Куда следует сразу же вносить коррективы после существенного изменения стратегии организации

- В руководство
- В кадры
- В применяемые технологии
- В цели организации
- В структуру организации
- В систему мотивации работников

Организация как функция управления

Отличительные свойства и поведение системы (в том числе организационной структуры) определяются

- Входящими в систему элементами
- Количеством входящих элементов
- Способом взаимосвязи элементов между собой
- Характером информационных потоков между элементами
- Всеми параметрами сразу

Организация как функция управления

В основе формирования любой организационной структуры лежит

- Принцип единоначалия

- Необходимость специализации и разделения труда
- Вертикальное разделение труда
- Горизонтальное разделение труда
- Многоуровневая иерархия власти
- Распределение полномочий и ответственности

Организация как функция управления

Любая структура организации должна в первую очередь позволять достигать

- Функций организации
- Ресурсы организации
- Стратегические альтернативы организации
- Цели организации
- Технологические возможности организации
- Оптимальные коммуникационные взаимодействия в организации

Организация как функция управления

Популярные методы формирования организационных структур

- Метод копирования
- Метод отражения
- Метод структуризации целей
- Метод целевого структурирования
- Метод аналогии
- Метод организационного моделирования

Организация как функция управления

К недостаткам линейно-штабной структуры можно отнести

- Усложнение горизонтальной координации
- Увеличение штатов
- Недостаточная четкость процедур принятия решений
- Малое число согласований при принятии управленческих решений

- Сложность коммуникаций между линейными и штабными руководителями
- Уменьшение удельной доли высококвалифицированных работников

Организация как функция управления

По виду департаментализации выделяют следующие разновидности структур

- Потребительские
- Функциональные
- Продуктовые
- Региональные
- Проектные
- Матричные

Организация как функция управления

К дивизиональным относятся следующие виды структур

- Матричные
- Продуктовые
- Потребительские
- Конкурентные
- Региональные
- Дискретные

Организация как функция управления

По виду передаваемых полномочий выделяют следующие разновидности организационных структур

- Линейные
- Линейно-штатные
- Штатные
- Горизонтальные
- Штабные
- Вертикальные

Организация как функция управления

К достоинствам линейной структуры можно отнести

- Простой контроль
- Эффективные формы принятия решений
- Низкий уровень специализации руководителей
- Простые иерархические коммуникации
- Простые коммуникации между всеми исполнителями
- Низкая загруженность руководителя

Организация как функция управления

К достоинствам многолинейной структуры можно отнести

- Быстрые коммуникации между исполнителем и руководителем
- Профессиональная специализация руководителей
- Отсутствие единого руководства
- Низкая нагрузка на руководителей нижнего уровня
- Отсутствие избыточных коммуникаций
- Повышение качества подготовки решений

Организация как функция управления

К достоинствам линейно-штабной структуры можно отнести

- Снижение загрузки линейных руководителей
- Снижение загрузки штабных руководителей
- Улучшение горизонтальной координации
- Упрощение вертикальной координации
- Повышение качества исполнения решений
- Повышение качества выполнения решений

Организация как функция управления

В результате процесса делегирования руководитель передает подчиненному

- Задачи
- Полномочия

- Власть
- Поручения
- Ресурсы
- Инструменты контроля

Организация как функция управления

К недостаткам линейной структуры можно отнести

- Авторитарный стиль руководства
- Либеральный стиль руководства
- Низкий уровень специализации руководителей
- Низкий уровень компетенции руководителей
- Высокую нагрузку на руководителей
- Сложные иерархические коммуникации

Организация как функция управления

К недостаткам многолинейной структуры можно отнести

- Сложность согласования решений
- Нарушение принципа единоначалия
- Перегрузка руководителей
- Разобщенность персонала
- Сложность подготовки высшего руководства
- Нет персональной ответственности за общий результат

Организация как функция управления

К достоинствам линейной структуры можно отнести

- Четкая личная ответственность
- Простой контроль
- Низкие затраты на коммуникации
- Демократический стиль руководства
- Эффективные формы принятия управленческих решений
- Либеральный стиль руководства

Организация как функция управления

К достоинствам функциональной структуры можно отнести

- Простота формирования единой политики
- Хорошая координация
- Высокий профессионализм руководителей и специалистов
- Простота процедур принятия решений
- Четкая персональная ответственность за общий результат
- Высокий профессионализм высшего руководства

Организация как функция управления

К недостаткам многолинейной структуры можно отнести

- Дублирование коммуникаций
- Нечеткий контроль
- Увеличение штатов
- Низкий уровень специализации руководителей
- Авторитарный стиль руководства
- Демократический стиль руководства

Организация как функция управления

К недостаткам линейно-штабной структуры можно отнести

- Сложность вертикальных коммуникаций
- Сложность горизонтальных коммуникаций
- Увеличение штатов
- Высокая вероятность конфликта между линейными и функциональными структурами
- Отсутствие контроля за исполнителями со стороны штабных структур
- Низкий контроль за линейными руководителями

Организация как функция управления

К достоинствам функциональной структуры можно отнести

- Высокий профессионализм руководителей и специалистов

- Хорошая координация
- Простота контроля за процессом в целом
- Четкий контроль за исполнителями
- Быстрые коммуникации
- Улучшение горизонтальной координации

Организация как функция управления

К достоинствам многолинейной структуры можно отнести

- Высокий профессиональный уровень подготовки решений
- Разгрузка высшего руководства
- Быстрые коммуникации
- Разгрузка линейных руководителей
- Отсутствие дублирования коммуникаций
- Четкий контроль

Организация как функция управления

К недостаткам линейной структуры можно отнести

- Демократический стиль руководства
- Высокие требования к руководителям
- Сложные коммуникации между исполнителями
- Низкий уровень знаний руководителей
- Недостаточную компетентность исполнителей
- Низкий уровень специализации руководителей

Организация как функция управления

К недостаткам функциональной структуры можно отнести

- Нет персональной ответственности за общий результат
- Сложность подготовки высшего руководства
- Сложность контроля за процессом в целом
- Сложность формирования единой политики
- Низкий профессионализм руководителей и специалистов
- Повышенные расходы на управление

Организация как функция управления

К достоинствам линейно-штабной структуры можно отнести

- Повышение качества исполнения решений
- Улучшение горизонтальной координации
- Повышение качества подготовки решений
- Простота вертикальных коммуникаций
- Снижение загрузки штабных руководителей
- Снижение загрузки исполнителей

Организация как функция управления

К достоинствам дивизиональной структуры можно отнести

- Высокие гибкость и адаптивность
- Разгрузка высшего менеджмента
- Простота коммуникаций
- Четкое разграничение ответственности
- Отсутствии избыточности в коммуникациях
- Высокий профессиональный уровень подготовки решений

Организация как функция управления

К достоинствам дивизиональной структуры можно отнести

- Четкое разграничение ответственности
- Высокая самостоятельность подразделений
- Единство персонала
- Простая координация между деятельностью структурных подразделений
- Снижение затрат за счет исключения дублирования функций
- Простота формирования единой политики

Организация как функция управления

К недостаткам функциональной структуры можно отнести

- Нет персональной ответственности за общий результат
- Сложность контроля за процессом в целом

- Отсутствие единого руководства
- Дублирование коммуникаций
- Сложность вертикальных коммуникаций
- Разобщенность персонала

Организация как функция управления

К достоинствам матричной структуры можно отнести

- Хорошая координация деятельности
- Высокая гибкость и адаптивность
- Благоприятные условия для демократического стиля руководства
- Благоприятные условия для либерального стиля руководства
- Снижение расходов на управление
- Отсутствие конфликтов между руководителями

Организация как функция управления

К недостаткам дивизиональной структуры можно отнести

- Повышенные затраты за счет дублирования функций
- Разобщенность персонала
- Сложные коммуникации
- Нечеткое разграничение ответственности
- Низкие гибкость и адаптивность
- Простота формирования единой политики

Организация как функция управления

По виду департаментализации выделяют следующие разновидности структур

- Функциональные
- Проектные
- Матричные
- Штабные
- Линейные
- Конгломератные

Организация как функция управления

К достоинствам дивизиональной структуры можно отнести

- Высокие гибкость и адаптивность
- Разгрузка высшего менеджмента
- Простота коммуникаций
- Благоприятные условия для демократического стиля руководства
- Повышение качества подготовки решений
- Четкий контроль

Организация как функция управления

В результате процесса делегирования подчиненный берет на себя ответственность, под которой понимают

- Обязательство выполнять определенные задачи и отвечать за результат работы
- Обязательство выполнять определенные задачи
- Обязательство использовать ресурсы организации только по назначению
- Обязательство отвечать за результат работы и затраченные ресурсы
- Обязательство выполнять порученные задания самостоятельно

Организация как функция управления

К недостаткам матричной структуры можно отнести

- Повышенные расходы на управление
- Тенденция анархии
- Сложность контроля
- Сложность подготовки высшего руководства
- Сложность формирования единой политики
- Плохая координация деятельности

Организация как функция управления

К недостаткам дивизиональной структуры можно отнести

- Сложная координация
- Повышенные затраты за счет дублирования функций
- Сложность коммуникаций
- Общая высокая сложность
- Тенденция анархии, сложность контроля
- Авторитарный стиль руководства

Организация как функция управления

К достоинствам матричной структуры можно отнести

- Высокая гибкость и адаптивность
- Хорошая координация деятельности
- Сниженные расходы на управление
- Благоприятные условия для авторитарного стиля руководства
- Благоприятные условия для либерального стиля руководства
- Простота коммуникаций

Организация как функция управления

Под полномочиями понимают

- Ограниченное право использовать ресурсы организации
- Полное право использовать выделенные ресурсы организации
- Исключительное право использовать ресурсы организации
- Право использовать ресурсы и людей в организации

Организация как функция управления

К недостаткам матричной структуры можно отнести

- Возможность конфликтов между руководителями
- Общая высокая сложность структуры
- Благоприятные условия для авторитарного стиля руководства
- Низкие гибкость и адаптивность
- Дублирование коммуникаций
- Разобщенность персонала

Организация как функция управления

Наличие власти подразумевает под собой

- Право использовать ресурсы организации
- Возможность использовать ресурсы организации
- Необходимость использовать ресурсы организации
- Ограниченное право использовать ресурсы организации
- Ограниченное право использовать ресурсы организации строго по назначению
- Право использовать ресурсы организации по своему усмотрению

Организация как функция управления

При делегировании полномочий требуется

- Согласие подчиненных
- Четкий перечень выделяемых ресурсов
- Согласие высшего руководства
- Формальная процедура передачи
- Наличие полного доверия

Организация как функция управления

Выделяют следующие основные типы полномочий

- Штабные
- Линейные
- Многолинейные
- Функциональные
- Рекомендательные
- Линейно-функциональные

Организация как функция управления

Штабные полномочия бывают

- Рекомендательные
- Функциональные

- Обязательного согласования
- Линейные
- Координирующие
- Контролирующие

Организация как функция управления

Линейные полномочия предоставляют руководителю

- Законное право управлять подчиненными
- Право распоряжаться ресурсами организации
- Отдавать распоряжения штабным руководителям
- Осуществлять контроль как за исполнителями, так и за штабными руководителями

Этапы контроля 01

Выберите правильные и расставьте в нужном порядке действия руководителя на этапах контроля

- Определение стандартов

Ответ 1

- Определение критериев оценки

Ответ 2

- Определение допустимых отклонений

Ответ 3

- Измерение результатов

Ответ 4

- Оценка полученных результатов

Ответ 5

- Выбор варианта поведения

Ответ 6

Виды контроля 01

Выделяют три основные вида контроля: предварительный, текущий и заключительный. По форме осуществления все эти виды контроля схожи, так как имеют одну и ту же цель: способствовать тому, чтобы фактически получаемые результаты были как можно ближе к требуемым. Различаются они только ...

- временем осуществления
- уровнем осуществления
- этапами планирования
- способами мотивации
- способами реализации

Виды контроля 02

В организациях предварительный контроль используется в следующих областях

- человеческие ресурсы
- материальные ресурсы
- финансовые ресурсы
- временные ресурсы
- технологические ресурсы
- стратегические ресурсы

Виды контроля 03

По времени осуществления выделяют следующие виды контроля

- Предварительный

- Текущий
- Заключительный
- Постоянный
- Временный
- Долгосрочный

Виды контроля 04

По содержанию выделяют следующие виды контроля (что можно контролировать)

- Время
- Маркетинг
- Качество
- Ресурсы
- Конкуренты
- Рынок

виды контроля 05

Основные функции заключительного контроля

- Дает руководству организации информацию, необходимую для планирования
- Способствует мотивации
- Обеспечивает организационные коммуникации
- Позволяет принимать управленческие решения
- Обеспечивает информацией о внутренней среде организации

Виды контроля 06

По содержанию выделяют следующие виды контроля (что можно контролировать)

- Стоимость
- Качество
- Ресурсы
- Личность работника
- Личность руководителя
- Эффективность работы

Виды контроля 07

По масштабу выделяют следующие виды контроля

- Полный
- Выборочный
- Крупномасштабный
- Среднемасштабный
- Маломасштабный
- По масштабу виды контроля не выделяют

Виды контроля 08

По разновидностям целей выделяют следующие виды контроля

- Стратегический
- Оперативный
- Текущий
- Многоцелевой
- Полный
- Выборочный

Виды контроля 09

В организациях предварительный контроль используется в следующих областях

- человеческие ресурсы
- моральные ресурсы
- финансовые ресурсы
- временные ресурсы
- технологические ресурсы
- стратегические ресурсы

Виды контроля 10

По разновидностям целей выделяют следующие виды контроля

- Контроль по целям
- Контроль по промежуточным результатам

- Контроль по траектории движения объекта
- Предварительный
- Основной
- Заключительный

Виды контроля 11

Текущий контроль проводится

- Как правило, непосредственно во время работы по достижению целей
- Всегда во время работы по достижению целей
- Как правило, после работы по достижению целей
- Перед текущей работой
- По времени одновременно с предварительным контролем

Основные понятия 01

Управление организацией является вероятностным процессом, который нужно постоянно контролировать потому что

- Руководители ошибаются
- Происходят изменения во внешней среде
- Поведение работников разное
- Происходят изменения во внутренней среде
- В организации как системе постоянно нарастает энтропия
- Поведение руководителей зависит только от субъективных факторов

Основные понятия 02

Под контролем как функцией менеджмента понимают

- Процесс отслеживания траектории движения к намеченным целям и корректировки ее при необходимости
- Весь процесс обеспечения достижения организацией своих целей
- Сравнение достигнутых результатов с запланированными
- Контроль деятельности подчиненных

- Отслеживные соблюдения дисциплины и правил внутреннего распорядка сотрудниками организации

Основные понятия 03

Контроль в организации необходим для

- уменьшения влияния неопределенности внешней среды
- поддержания успеха
- уменьшения влияния работников на руководителя
- мотивации руководителей
- осуществления организационных коммуникаций
- поддержания авторитета руководителя

Основные понятия 04

Контроль в организации необходим для

- предупреждения кризисных ситуаций
- поддержания успеха
- уменьшения неопределенности в управлении
- поддержания дисциплины
- мотивации работников
- укрепления власти руководителя, основанной на принуждении

Поведенческие аспекты контроля 01

К негативным поведенческим аспектам контроля относят

- Ориентированное на контроль поведение
- Снижение результативности
- Ложная информация
- Низкая мотивация
- Снижение статуса подчиненных
- Снижение роли лидеров

Поведенческие аспекты контроля 02

Для минимизации негативного эффекта контроля на поведение подчиненных необходимо

- Постоянное двустороннее общение
- Четкая система вознаграждения
- Избегание чрезмерного контроля
- Четкая связь между результатами контроля и дисциплинарными наказаниями
- Справедливая оценка результатов контроля
- Преобладание выборочного контроля

Поведенческие аспекты контроля 03

Для минимизации негативного эффекта контроля на поведение подчиненных необходимо

- Устанавливать осмысленные и принимаемые стандарты
- Стандарты устанавливать жесткие, но достижимые
- Постоянное двустороннее общение
- Отказ от авторитарных методов управления
- Преобладание демократического стиля руководства
- Постоянная работа с неформальными лидерами

Поведенческие аспекты контроля 04

В некоторых исследованиях подтверждается тенденция сотрудников всячески подчеркивать работу в тех областях, где проводятся измерения, и пренебрегать той, где подобных измерений не проводится. Такой тип поведения называется

- Ориентированное на контроль поведение
- Стандартная реакция на контроль
- Ложная информация
- Низкая мотивация
- Неверный контроль

Поведенческие аспекты контроля 05

Односторонний (только по одному показателю) контроль может обеспечить эффективное достижение какой-либо одной цели организации, но в долгосрочном плане он будет

- вызывать ориентированное на контроль поведение
- препятствовать достижению интегральных целей организации

- повышать роль неформальных лидеров
- снижать мотивацию работников
- побуждать людей выдавать организации непригодную информацию

Поведенческие аспекты контроля 06

Потенциальный поведенческий эффект контроля заключается в том, что он может побуждать людей выдавать организации непригодную (ложную) информацию. Это может выражаться следующим образом

- менеджеры могут переоценить объем необходимых ресурсов
- менеджеры могут недооценить объем возникающих доходов
- подчиненные снизят свою результативность
- мотивация подчиненных будет низкой
- менеджеры могут завысить объем ожидаемых доходов
-

мотивация подчиненных будет слишком высокой

Поведенческие аспекты контроля 07

Если сотрудники видят, что установленные стандарты контроля не полны и не объективны или же попросту «ловят блох», то они будут

- игнорировать стандарты контроля
- сознательно нарушать стандарты контроля
- испытывать усталость и разочарование, что снизит их мотивацию
- активно добиваться справедливого контроля
- формировать неформальные группы
-

ориентироваться в своей деятельности только на предложенные стандарты

Поведенческие аспекты контроля 07

Если руководитель откровенно обсуждает со своими подчиненными, какие значения ожидаемых результатов будут применяться в качестве стандартов в каждой области контроля, то это позволит (по мнению профессора Ньюмена)

- увеличить вероятность того, что работники точно поймут истинную цель контроля
- установить скрытые упущения в системе контроля
- установить осмысленные стандарты контроля
- увеличить вероятность того, что работники будут ожидать вознаграждения по результатам контроля
- снизит нагрузку у руководителя, передав функции контроля работникам

Поведенческие аспекты контроля 08

Надо избегать чрезмерного контроля, потому что он вызывает (по мнению профессора Ньюмена) следующие негативные последствия

- перегружает подчиненных и поглощает все их внимание
- приводит к полному беспорядку и краху
- раздражает подчиненных, вызывая их негативную реакцию
- не устанавливает связи между контролем и получаемым вознаграждением
- оказывать демотивирующее воздействие на людей с высоким уровнем потребностей в достижении высоких результатов
-

сотрудники считают, что установленные стандарты контроля не полны и не объективны

Этапы контроля 02

Если система контроля показала, что в каком-то элементе организации все идет хорошо, то

- Необходимо продолжать измерять результаты, повторяя цикл контроля
- Необходимо изменить процедуру контроля
- Необходимо изменить стандарты
- В качестве критериев нужно выбрать новые цели
- Можно в дальнейшем не контролировать данный участок работы

Этапы контроля 03

Выделяют следующие этапы контроля

- Предварительный
- Основной
- Заключительный
- Этап формирования альтернатив контроля
- Этап определения проблемы
- Этап анализа

Этапы контроля 04

Смысл корректировки отклонений на этапе контроля состоит в том, чтобы

- Понять причины отклонения
- Добиться возвращения организации к правильному образу действий
- Оперативно добиться минимизации отрицательного эффекта
- Срочно устранить последствия отклонений
- Внести коррекцию в стратегические планы деятельности организации
- Изменить оперативные цели организации

Этапы контроля 05

На предварительном этапе контроля руководитель

- Определяет стандарты деятельности
- Вырабатывает критерии оценки стандартов
- Определяет допустимые отклонения
- Выбирает варианты анализа
- Разрабатывает тактику контроля
- Разрабатывает процедуру контроля

Этапы контроля 06

Пересматривать стандарты по результатам контроля необходимо тогда, когда

- Стандарты оказались завышенными
- Стандарты оказались труднодостижимыми
- Необходимо активизировать работу подчиненных
- Стандарты оказались заниженными

- Слишком дорогая процедура контроля
- Отсутствуют критерии достижимости стандартов

Этапы контроля 07

В качестве стандартов контроля нужно выбирать

- Цели организации, поддающиеся измерению
- Любые результаты деятельности организации
- Все цели организации
- Стратегические цели организации
- Оперативные цели организации
- Задачи, стоящие перед работниками

Этапы контроля 08

Цели, используемые в качестве стандартов контроля отличаются две важные особенности

- Наличие временных рамок
- Наличие критериев для оценки и сравнения
- Достижимость и реалистичность
- Мотивируемость
- Наличие согласованности и непротиворечивости
- Наличие стратегической направленности

Этапы контроля 09

Действия, выполняемые руководителем на основном этапе контроля

- Определяет допустимые отклонения
- Сравнивает достигнутые результаты со стандартами
- Определяет критерии контроля
- Определяет стандарты деятельности
- Оценивает результаты
- Изменяет стандарты

Этапы контроля 10

Действия, выполняемые руководителем на заключительном этапе контроля

- Оценивает результаты контроля
- Выбирает вариант поведения исходя из результатов контроля
- Измеряет результаты деятельности
- Определяет допустимые отклонения
- Определяет критерии эффективности
- Проводит анализ мотивации сотрудников

Этапы контроля 11

При слишком малом масштабе допустимых отклонений, установленным руководителем на этапе контроля, возникают следующие негативные явления

- Возрастают расходы на управление
- Увеличивается время, затрачиваемое на контроль
- Возникает опасность паралича деятельности всей организации
- Уменьшается ответственность отдельных руководителей
- Организация не реагирует на многие негативные явления
- Культивируется либеральный стиль управления

Этапы контроля 12

Принцип исключения как метод, применяемый руководителем на основном этапе контроля означает

- Система контроля должна срабатывать только при наличии заметных отклонений от стандартов
- Из системы контроля исключаются второстепенные показатели и критерии
- Руководитель действует только в исключительных ситуациях, остальной контроль лежит на сотрудниках
- Время на осуществление контроля исключается из рабочего графика руководителя
- Исключаются все показатели, которые не соответствуют стратегическим целям организации

Этапы контроля 13

Самым дорогостоящим элементом контроля является

- Измерение результатов

- Определение стандартов
- Определение критериев
- Оценка результатов
- Устранение отклонений
- деятельность руководителя по изменению процедуры контроля

Этапы контроля 14

После оценки результатов контроля руководитель выбирает один из вариантов поведения

- Ничего не предпринимать
- Устранить отклонения
- Изменить стандарты
- Наказать нарушителей
- Скорректировать планы
- Оптимизировать систему контроля

Эффективный контроль 01

Под своевременностью как характеристикой эффективного контроля понимают

- Минимизация времени между измерением и оценкой результатов контроля
- Преобладание текущего и оперативного контроля
- Своевременный интервал корректировки стандартов
- Отказ от задержек, связанных с процедурой оценки результатов
- Отказ от задержек, связанных с процедурой определения допустимых отклонений

Эффективный контроль 02

К основным характеристикам эффективного контроля относят

- Стратегическая направленность
- Своевременность
- Гибкость
- Подвижность
- Ориентированность на мотивацию

- Тотальность

Эффективный контроль 03

К основным характеристикам эффективного контроля относят

- Ориентация на результаты
- Соответствие делу
- Простота и экономичность
- Эффективность и быстрота
- Непротиворечивость
- Тактическая направленность

Эффективный контроль 04

Под стратегической направленностью как характеристикой эффективного контроля понимают

- Контроль нацелен на общие (стратегические) приоритеты организации
- Контроль включен в стратегические планы организации
- Контролем занимается высшее руководство
- По результатам контроля корректируются стратегические цели организации
- Разработка стандартов учитывает запланированные стратегические показатели развития

Эффективный контроль 05

Под ориентацией на результаты как характеристикой эффективного контроля понимают

- Использование результатов контроля при осуществлении остальных функций руководителя
- Контролируются только производственные результаты деятельности
- Жестко отслеживаются все результаты работы подчиненных
- Основное внимание уделяется результативности и производительности труда
- Сравнение результатов деятельности разных подразделений по общим критериям

Эффективный контроль 06

Под соответствием делу как характеристикой эффективного контроля понимают

- Преимущественное отслеживание показателей, соответствующих профилю деятельности организации
- Контроль должен быть деловым и эффективным
- Гибкое изменение стандартов в зависимости от производственной обстановки
- Своевременная коррекция результатов деятельности
- Соответствующие делу простоту и эффективность процедуры контроля

Мак-Клееланд 5

Укажите правильные способы воздействия для мотивации людей с различными потребностями согласно теории Дэвида МакКлееланда

- Потребность во власти

Ответ 1

- Потребность в успехе

Ответ 2

- Потребность в причастности

Ответ 3

Мак-Клееланд 6

Укажите правильные способы воздействия для мотивации людей с различными потребностями согласно теории Дэвида МакКлееланда

- Потребность во власти

Ответ 1

- Потребность в успехе

Ответ 2

- Потребность в причастности

Ответ 3

Маслоу 1

Укажите правильные и расставьте в порядке возрастания потребности, входящие в пирамиду потребностей А.Маслоу

- Физиологические

Ответ 1

- Безопасности и защите

Ответ 2

- Социальные

Ответ 3

- Самовыражение

Ответ 4

- Социо-культурные

Ответ 5

- Гигиенические

Ответ 6

Маслоу 2

Укажите правильные и расставьте в порядке возрастания потребности, входящие в пирамиду потребностей А.Маслоу

- Гигиенические

Ответ 1

- Безопасность и защита

Ответ 2

- Признания

Ответ 3

- Самовыражение

Ответ 4

- Самосовершенствование

Ответ 5

- Власть

Ответ 6

Маслоу 3

Укажите подходящие методы для удовлетворения соответствующих потребностей согласно теории мотивации А. Маслоу

- Социальные потребности

Ответ 1

- Потребности в уважении

Ответ 2

- Потребности в самовыражении

Ответ 3

Маслоу 4

Укажите подходящие методы для удовлетворения соответствующих потребностей согласно теории мотивации А. Маслоу

- Социальные потребности

Ответ 1

- Потребности в уважении

Ответ 2

- Потребности в самовыражении

Ответ 3

Маслоу 5

Укажите подходящие методы для удовлетворения соответствующих потребностей согласно теории мотивации А. Маслоу

- Социальные потребности

Ответ 1

- Потребности в уважении

Ответ 2

- Потребности в самовыражении

Ответ 3

Подходы к мотивации 1

Выберите правильные и расставьте в хронологическом порядке этапы подходов к проблеме мотивации

- Кнут и пряник

Ответ 1

- Человеческие отношения

Ответ 2

- Поведенческие отношения

Ответ 3

- Человеческие науки

Ответ 4

- Угроза наказания

Ответ 5

- Поощрение и вознаграждение

Ответ 6

Подходы к мотивации 2

Выберите правильные и расставьте в хронологическом порядке этапы подходов к проблеме мотивации

- Экономический человек

Ответ 1

- Человеческие отношения

Ответ 2

- Современные теории мотивации

Ответ 3

- Экономный человек

Ответ 4

- Экономические отношения

Ответ 5

- Содержательные теории экономических отношений

Ответ 6

Подходы к мотивации 3

Расставьте этапы мотивации поведения через потребности

- Потребность

Ответ 1

- Побуждение

Ответ 2

- Поведение

Ответ 3

- Вознаграждение

Ответ 4

- Удовлетворение

Ответ 5

Подходы к мотивации 4

Выберите правильные и расставьте в хронологическом порядке этапы подходов к проблеме мотивации

- Кнут и пряник

Ответ 1

- Человеческие отношения

Ответ 2

- Экономический человек

Ответ 3

- Современные теории мотивации

Ответ 4

- Поведенческие отношения

Ответ 5

- Ситуационные подходы к мотивации

Ответ 6

Герцберг 1

Согласно двухфакторной теории мотивации Герцберга выделяют две группы факторов

- Гигиенические
- Мотивационные
- Мотивирующие
- Первичные
- Высшие
- Физиологические

Герцберг 2

Ф. Герцберг к гигиеническим факторам мотивации относил

- Зарплата
- Условия труда
- Политика фирмы
- Карьерный рост
- Признание результатов
- Условия отдыха

Герцберг 3

Ф. Герцберг к гигиеническим факторам мотивации относил

- Степень контроля
- Условия труда
- Отношения с руководством и коллегами
- Возможность творчества и делового роста
- Карьерный рост
- Качество питания

Герцберг 4

Ф. Герцберг к мотивационным факторам мотивации относил

- Успех
- Карьерный рост
- Высокая ответственность
- Зарботок
- Политика фирмы
- Взаимоотношения с руководством

Герцберг 5

Ф. Герцберг к мотивационным факторам мотивации относил

- Признание результатов
- Успех
- Высокая ответственность
- Возможность творчества
- Реализация потребности во власти
- Реализация потребности в причастности

Герцберг 6

Если рабочие недовольны условиями труда, то согласно теории мотивации Герцберга необходимо особое внимание

- Гигиеническим факторам
- Мотивационным факторам
- Размеру заработной платы
- Всем перечисленным факторам, кроме размера заработной платы
- Взаимоотношениям руководителей и исполнителей

Герцберг 7

Многие современные организации используют программы "Обогащения труда", которые направлены на структурирование трудовой деятельности таким образом, чтобы дать почувствовать исполнителю сложность и значимость порученного ему дела, независимость в выборе решений, отсутствие монотонности и рутинных операций, ответственность за данное задание. Такие организации действуют согласно теории мотивации

- Ф.Герцберга
- В.Врума

- А.Маслоу
- Д.МакКлелланда
- С.Адамса

Мак-Клелланд 1

Давид Мак-Клелланд утверждал, что люди с потребностью во власти

- Откровенные и энергичные
- Стремятся к самостоятельности
- Не боятся ответственности
- Любят командовать
- Требуют подчинения
- Наиболее сильно стремятся к карьерному росту

Мак-Клелланд 2

Давид Мак-Клелланд утверждал, что люди с потребностью в достижении (успехе)

- Избегают большого риска
- Хотят признания
- Берут на себя ответственность и инициативу
- Не боятся риска
- Избегают ответственности
- Не любят самостоятельно принимать решения

Мак-Клелланд 3

Давид Мак-Клелланд утверждал, что люди с потребностью в причастности

- Стремятся к общению
- Оказывают помощь другим работникам
- Стремятся к причастности в принятии решений
- Избегают больших коллективов
- Предпочитают работать в одиночку
- Не боятся риска

Мак-Клелланд 4

Давид Мак-Клеланд утверждал что людям присущи три потребности

- Власть
- Успех
- Причастность
- Совершенствование
- Результат
- Вознаграждение

Маслоу 6

Многолетние научные исследования не подтвердили концепцию доминирующих потребностей, а удовлетворение потребностей одного уровня не приводит к автоматическому задействованию потребностей следующего уровня. Это является основной критикой теории мотивации

- А.Маслоу
- В.Врума
- С.Адамса
- Ф.Герцберга
- Портера-Лоулера
- МакКлелланда

Маслоу 7

Укажите верные утверждения теории пирамиды потребностей А.Маслоу

- Человек испытывает одновременно потребности различных уровней, всегда потребности одного уровня будут доминировать
- Переход доминанты на более высокий уровень потребностей происходит только после удовлетворения (в основном) потребностей текущего уровня
- Человек испытывает одновременно потребности различных уровней, не всегда потребности одного уровня будут доминировать
- Человек испытывает одновременно потребности только одного уровня
- Расположение уровней потребности зависит от каждого конкретного индивида
- Переход доминанты с одного уровня на другой зависит от характера и степени удовлетворения всех предыдущих уровней

Определение понятий 1

Под мотивацией как процессом понимают

- Внутреннее побуждение к деятельности
- Внешнее побуждение к деятельности
- Создание условий для стимулирования коллектива
- Создание условий для возникновения у работников внутренней потребности в деятельности
- Отказ от административных способов воздействия в пользу человеческих отношений
- Мотивацию к занятиям профессиональным видом деятельности

Определение понятий 2

Различают следующие разновидности побуждения к деятельности

- Внешнее
- Внутреннее
- Активное
- Пассионарное
- Периодическое
- Пассивное

Определение понятий 3

В теориях мотивации под вознаграждением понимают

- Все, что человек считает ценным для себя
- Полученные в результате трудовой деятельности материальные блага
- Полученное в результате трудовой деятельности внутреннее удовлетворение
- Вознаграждение по результатам труда
- Чувство общности и причастности
- Возможность к самосовершенствованию

Определение понятий 4

Различают следующие разновидности побуждения к деятельности

- Прямое
- Косвенное
- Пассивное
- Активное
- Непосредственное
- Пассивизированное

Портер и Лоулер 1

Согласно модели мотивации Портера и Лоулера удовлетворение от вознаграждения возникает

- После оценки его справедливости
- После оценки связи усилия и вознаграждения
- После оценки ценности вознаграждения
- Как результат усилий, статуса и способностей работника

Портер и Лоулер 2

Согласно модели мотивации Портера и Лоулера на усилия, затрачиваемые работников непосредственно влияют

- Ценность вознаграждения
- Оценка связи усилия и вознаграждения
- Статус работника
- Вознаграждение
- Способности работника
- Удовлетворение от работы

Портер и Лоулер 3

Мотивационная модель Портера-Лоулера включает в себя элементы следующих теорий

- Теории ожиданий
- Теории справедливости
- Пирамида потребностей Маслоу
- Двухфакторная теория мотивации Герцберга
- Теория Мак-Грегора
- Ситуационная модель лидерства

Портер и Лоулер 4

Согласно модели Портера-Лоулера результат деятельности зависит от следующих факторов

- Усилия
- Способности
- Статус работника
- Вознаграждение
- Ценность вознаграждения
- Удовлетворение

Портер и Лоулер 5

Один из наиболее важных выводов Портера и Лоулера согласно их модели мотивации состоит в том

- Результативный труд ведет к удовлетворению
- Удовлетворение от труда повышает результативность
- В основе мотивации лежит множество факторов
- Усилия основной фактор результативности труда
- Статус работника влияет на размер его вознаграждения

Портер и Лоулер 6

Усилия, способности, результаты, вознаграждения, удовлетворение и восприятие в рамках единой взаимоувязанной теории мотивации объединил(и)

- Портер и Лоулер
- Маслоу
- Герцберг
- Маслоу
- Врум
- Адамс

Процессуальные теории 1

Согласно процессуальным теориям поведение личности является функцией

- Восприятия и ожиданий

- Потребностей
- Особенности определенной ситуации
- Процесса воздействия руководителя на работника
- Отношения работника к труду
- Национальных и культурных особенностей личности

Процессуальные теории 2

Процессуальные теории мотивации базируются на

- особенностях поведения людей с учетом их восприятия и познания
- особенностях процесса мотивации
- особенностях поведения руководителя при взаимодействии с группой подчиненных
- механистическом и упрощенном подходе к мотивации
- процессе возникновения потребностей, а также их удовлетворения в результате трудовой деятельности

Процессуальные теории 3

К процессуальным теориям мотивации относят

- Теория ожиданий Врума
- Теория справедливости Адамса
- Модель Портера-Лоулера
- Процессуальная модель Герцберга
- Теория X-Y Мак-Грегора
- Пирамида потребностей Маслоу

Процессуальные теории 4

К процессуальным теориям мотивации относят

- Теория ожиданий Врума
- Теория ожиданий Адамса
- Модель Митчела-Хауса
- Теория справедливости Маслоу
- Двухфакторная теория мотивации Герцберга
- Процессуальная теория потребностей Мак-Клеланда

Содержательные теории мотивации 1

К содержательным теориям мотивации относят

- Теория потребностей Мак-Клеланда
- Двухфакторная теория мотивации Герцберга
- Теория справедливости Адамса
- Теория ожиданий Маслоу
- Пирамида потребностей Врума

Содержательные теории мотивации 2

Содержательные теории мотивации базируются на

- выявлении потребностей
- определении роли потребностей в мотивации работников
- моделировании сложных процессов мотивации
- содержании внутренних потребностей и ожиданий работников
- ценностно-нравственных личностных качествах
- научном обосновании содержания сложных процессов мотивации деятельности

Содержательные теории мотивации 3

К содержательным теориям мотивации относят

- Пирамида потребностей Маслоу
- Теория потребностей Мак-Клеланда
- Двухфакторная теория мотивации Адамса
- Трехфакторная теория мотивации Герцберга
- Теория "путь-цель" Митчела и Хауса
- Модель мотивации Врума

Теория ожиданий Врума 1

Согласно теории ожиданий Виктора Врума, если одно из ожиданий будет мало, то

- Независимо от уровня остальных ожиданий мотивация будет слабой

- Необходим высокий уровень остальных ожиданий, чтобы мотивация была достаточной
- Необходим высокий уровень хотя бы одного из ожиданий, чтобы мотивация была достаточной
- Высокий уровень любого из ожиданий компенсирует низкий уровень других ожиданий

Теория ожиданий Врума 2

Согласно теории ожиданий Виктора Врума, человек должен (для появления мотивации)

- Надеяться, что выбранный тип поведения приведет к приобретению желаемого
- Ожидать ценного вознаграждения
- Удовлетворять свои потребности
- Ощущать чувство удовлетворения от своей деятельности
- Достигать высоких результатов

Теория ожиданий Врума 3

Согласно теории ожиданий Врума менеджер должен

- Установить твердое соотношение между достигнутыми результатами и вознаграждением
- Давать вознаграждение только за эффективную работу
- Сформировать высокий, но реалистичный уровень ожидаемых результатов
- Культивировать у работников ожидание вознаграждения
- Убеждать в ценности выдаваемого вознаграждения
- Требовать постоянно высоких результатов, соответствующих квалификации работника

Теория ожиданий Врума 4

Под ожиданием как условием мотивации Виктор Врум понимал

- Положительную оценку вероятности наступления определенного события
- Период между деятельностью и вознаграждением за нее
- Ожидание наступления какого-либо события

- Уверенность в прогнозе на будущее
- Оценку события с положительной точки зрения
- Мотивацию на достижение поставленной цели

Теория ожиданий Врума 5

Теория ожиданий Врума подчеркивает важность обязательного наличия следующих ожиданий:

- Усилия принесут результат
- Результаты повлекут вознаграждение
- Вознаграждение окажется ценным
- Вознаграждение окажется достаточно большим
- Усилия повлекут вознаграждение
- Вознаграждение окажется справедливым

Теория ожиданий Врума 6

В соответствии с теорией мотивации Виктора Врума, у работника должно быть ожидание, что его усилия принесут желаемые результаты. Для формирования такого ожидания руководитель должен:

- сформировать высокий, но реалистичный уровень результатов
- демонстрировать свое ожидание от работников высоких результатов
- обеспечить необходимый уровень профессиональной компетентности подчиненных
- проверять индивидуальную ценность вознаграждения
- сформировать систему объективного учета результатов каждого сотрудника
- сформировать систему разнообразных поощрений и вознаграждений

Теория ожиданий Врума 7

В соответствии с теорией мотивации Виктора Врума, у работника должно быть ожидание, что его усилия принесут желаемые результаты. Для формирования такого ожидания руководитель должен:

- внушить подчиненным, что они могут добиться нужных результатов, если приложат силы
- делегировать работнику достаточно полномочий

- обеспечить у подчиненных необходимый уровень профессиональной компетентности
- сформировать систему разнообразных поощрений и вознаграждений
- сформировать систему объективного учета результатов каждого сотрудника
- сформировать систему субъективного учета результатов каждого сотрудника

Теория ожиданий Врума 8

В соответствии с теорией мотивации Виктора Врума, у работника должно быть высоким ожидание, что

достигнутые им результаты обязательно повлекут вознаграждение. Для формирования такого ожидания руководитель должен:

- сформировать систему объективного учета результатов каждого сотрудника
- сформировать систему «перевода» результатов в вознаграждение
- делегировать достаточно полномочий
- сформировать систему разнообразных поощрений и вознаграждений
- проверять индивидуальную ценность вознаграждения
- сформировать систему субъективного учета результатов каждого сотрудника

Теория ожиданий Врума 9

В соответствии с теорией мотивации Виктора Врума, у работника должно быть высоким ожидание, что

полученное им вознаграждение окажется ценным. Для формирования такого ожидания руководитель должен:

- сформировать систему разнообразных поощрений и вознаграждений
- проверять индивидуальную ценность вознаграждения
- внушить подчиненным, что они могут добиться отличных результатов, если приложат силы
- сформировать систему объективного учета результатов каждого сотрудника

- Сформировать систему «перевода» результатов в вознаграждение
- Сформировать систему «перевода» вознаграждения в ценности, подходящие любому работнику

Теория справедливости Адамса 1

Согласно теории справедливости Адамса, оценка справедливости вознаграждения осуществляется по следующим параметрам

- Соотношение усилий и размера полученного вознаграждения
- Сравнение своего вознаграждения и вознаграждения других за аналогичный труд
- Сравнение своего заработка с заработком своего руководителя
- Соотношение времени, затраченного на работу и размера выплаченного вознаграждения
- Сравнение своего вознаграждения и вознаграждения других работников в коллективе
- Сравнение важности своей работы, своей заработной платы и средней заработной платы

Теория справедливости Адамса 2

Согласно теории справедливости Адамса работники могут "восстанавливать справедливость" следующим образом

- Изменяя интенсивность усилий
- Пытаясь повысить уровень своего вознаграждения
- Пытаясь изменить уровень вознаграждения других
- Увеличивая время ожидания вознаграждения
- Меняя субъективное отношение к получаемому вознаграждению

Теория справедливости Адамса 3

Согласно теории справедливости Адамса люди оценивают свое вознаграждение

- Субъективно

- По множеству формальных критериев
- Исходя из условий работы
- В сравнении с заработной платой всех остальных работников
- В сравнении с вознаграждением в среднем по отрасли
- В сравнении с вознаграждением руководителя

Теория справедливости Адамса 4

В некоторых организациях пытаются решить проблему возникновения у сотрудников чувства несправедливой оценки их труда за счет сохранения сумм выплат в тайне. Это приводит к следующим негативным последствиям

- люди начинают подозревать несправедливость и там, где ее на самом деле нет
- возникает риск потерять положительное мотивационное воздействие роста заработной платы
- появляются высокие накладные издержки
- теряется значимость наказания посредством снижения денежных выплат
- возникают неформальные группы с негативно настроенными лидерами

Внутриорганизационные коммуникации. Преграды

По данным С. Блэка, «руководитель может рассчитывать на понимание лишь [[1]] информации, которую он пытается передать своему заместителю по какому-либо сложному вопросу И так далее до последнего звена в руководящей цепочке. Если же руководство состоит из пяти уровней, самый младший из руководителей поймет только [[2]] первоначального распоряжения.

Неформальные коммуникации

Согласно исследованию Дэвиса, [[1]] слухов точны в отношении непротиворечивой информации о самой компании

Разновидности коммуникаций

Эффективность горизонтальных коммуникаций достигает [[1]]. Вертикальные коммуникации менее эффективны, чем горизонтальные: лишь [[2]] информации, исходящей от высшего руководства, доходит до непосредственных работников и правильно понимается ими

Коммуникации как система

Укажите последовательность этапов в структуре коммуникационного процесса

- Отправитель

Ответ 1

- Кодировет

Ответ 2

- Сообщение

Ответ 3

- Выбирает

Ответ 4

- Канал

Ответ 5

- Передает

Ответ 6

Межличностные коммуникации

Для решения описанных задач наиболее целесообразно использовать следующие межличностные коммуникации

- Прояснение задач, приоритетов и ожидаемых от подчиненного результатов

Ответ 1

- Совершенствование и развитие способностей подчиненных

Ответ 2

- Размышление о новых задачах и приоритетах всего подразделения

Ответ 3

Примеры коммуникаций

Выберите подходящие примеры действия руководителя по совершенствованию обмена информации внутри организации

- Регулирование информационных потоков

Ответ 1

- Организация обратной связи

Ответ 2

- Организация системы сбора предложений

Ответ 3

- Использование современных информационных технологий

Ответ 4

Примеры разновидностей коммуникаций

Выберите подходящие примеры разновидностей коммуникаций

- Реклама услуг компании

Ответ 1

- Отчет в налоговую

Ответ 2

- Поздравление с праздником неработающих пенсионеров компании

Ответ 3

- Приказ о переносе рабочих дней

Ответ 4

- Докладная о проблемах, выявленных в результате проверки

Ответ 5

- Обсуждение с подчиненным причин регулярных опозданий

Ответ 6

Примеры разновидностей коммуникаций

Выберите подходящие примеры разновидностей коммуникаций

- Годовой отчет перед акционерами компании

Ответ 1

- Электронное обращение руководителя ко всем работникам корпорации

Ответ 2

- Приказ о награждении отдельного работника

Ответ 3

- Приказ о временном исполнении обязанностей

Ответ 4

- Обсуждение подчиненными наиболее лучшего способа выполнения поставленной задачи

Ответ 5

- Встреча руководителя с передовиками производства

Ответ 6

Разновидности коммуникаций

Выберите соответствующую функцию для каждой из разновидностей коммуникаций

- Коммуникации по восходящей

Ответ 1

- Коммуникации по нисходящей

Ответ 2

- Коммуникации руководитель - подчиненный

Ответ 3

- Коммуникации между руководителем и группой

Ответ 4

Внутриорганизационные коммуникации

К основным способам совершенствования информационного обмена внутри организации относят

- Анализ и регулирование информационных потоков
- Организация сбора предложений
- Совершенствование межличностных коммуникаций
- Уменьшения влияния личностного (субъективного) фактора при передаче информации внутри подразделения
- Отказ от многоуровневой структуры
- Ликвидация искажения сообщений

Внутриорганизационные коммуникации

С точки зрения коммуникаций "неудовлетворительная структура организации" может означать

- Неоправданно большое число уровней структуры организации
- Преобладание матричной структуры организации
- Малое число руководящих работников среднего уровня
- Низкая профессиональная компетенция как руководителей, так и других специалистов
- Слишком разветвленная структура организации

Внутриорганизационные коммуникации

К основным способам совершенствования информационного обмена внутри организации относят

- Организация сбора предложений
- Организация обратной связи
- Устранение семантических барьеров
- Организация прямой связи между подразделениями

- Отказ от матричной структуры организации

Внутриорганизационные коммуникации

К преградам внутриорганизационных коммуникаций относят

- Искажение сообщений
- Неудовлетворительная структура организации
- Информационные нагрузки
- Неудовлетворительная организация
- Плохая обратная связь
- Семантический барьер

Внутриорганизационные коммуникации

Фильтрация информации во время организационных коммуникаций может происходить по следующей причине

- Перемещения информации с одного уровня организации на другой
- Намеренного искажения информации работниками
- Намеренного искажения информации руководителями
- Наличия проблем в информационных каналах
- Наличия проблем в информационных потоках

Внутриорганизационные коммуникации

Сообщения, отправляемые вверх в процессе организационных коммуникаций, искажаются по следующим причинам

- В силу несовпадения статусов уровней организации
- Из-за намеренной фильтрации информации руководителями
- Из-за намеренной фильтрации информации исполнителями
- Недостаточное внимание руководителей к информации "снизу"
- Из-за проблем в межличностных коммуникациях
- Из-за недостаточного внимания к семантическим проблемам

Внутриорганизационные коммуникации. Преграды

К преградам внутриорганизационных коммуникаций относят

- Искажение сообщений
- Информационные перегрузки
- Неформальные коммуникации
- Негативное восприятие предмета коммуникаций
- Цели организации
- Неумение слушать

Восходящие коммуникации

Для совершенствования восходящих коммуникаций в организации можно создать

- Кружки качества
- Систему управления качеством на производстве
- Систему электронного документооборота
- Автоматизированную систему контроля поручений
- Систему видеоконференций между удаленными филиалами
- Электронную систему общения с потребителями

Коммуникации и руководитель

Сколько времени руководитель тратит на коммуникации

- От 50 до 90 процентов
- Все время
- В зависимости от уровня и специфики управления, но не более 50 процентов
- От 40 до 60 процентов
- От 90 до 100 процентов

Коммуникации как система

Под зарождением идеи как этапом коммуникационного процесса понимают

- Необходимость осмысления и полной переработки идеи до ее передачи
- Процесс выработки принципиально нового знания
- Кодирование информации в доступную форму
- Реакцию на изменение во внешней среде

- Зарождение нового знания или критическое осмысление старых концепций

Коммуникации как система

Коммуникационный процесс представляет собой систему с обратной связью и ...

- шумом
- руководителем
- подтверждением
- искажением
- фильтрацией
- получателем
- отправителем

Коммуникации как система

Под шумом, как неотъемлемой частью коммуникационного процесса понимают

- Все то, что искажает информацию при ее передаче
- Только внешние помехи, возникающие при передаче
- Внешнее акустическое воздействие на канал связи
- Субъективные факторы, влияющие на восприятие информации
- Искажения, возникающие непосредственно в канале передачи информации
- Объективные факторы внешней среды, влияющие на восприятие или передачу информации

Коммуникации как система

В процессе обмена информацией можно выделить четыре базовых элемента

- Отправитель
- Сообщение
- Канал
- Получатель
- Информация
- Передача

-

Коммуникация

Коммуникации как система

При обмене информацией отправитель и получатель проходят несколько взаимосвязанных этапов. К этим этапам относятся

- Кодирование
- Передача
- Выбор канала
- Отправление
- Реакция
- Обратная связь

Коммуникации. Определение понятий

Под коммуникациями как процессом понимают

- Процесс обмена информацией между двумя и более объектами
- Сведения, необходимые для осуществления управленческих процессов
- Организационную систему с обратной связью
- Процесс передачи информации от одного человека другому
- Это активный процесс усвоения информации и получения новых знаний по интересующему вопросу

Межличностные коммуникации

Главным компонентом невербальных коммуникаций, оказывающим воздействие на другого человека является

-

Язык телодвижений

-

Восприятие собеседника

-

Приказ

- ○
Параметры речи
- ○
Семантика

Межличностные коммуникации

Основные пути совершенствования межличностных коммуникаций

- Проясняйте свои идеи перед началом их передачи
- Излучайте эмпатию и открытость
- Добивайтесь устранения шума
- Учитывайте отсутствие невербальных барьеров
- Учитывайте особенности личности
- Добивайтесь новых идей и предложений
- Покажите вашу готовность слушать

Межличностные коммуникации

Основные пути совершенствования межличностных коммуникаций

- Следите за жестами, позами и интонацией
- Добивайтесь установления обратной связи
- Будьте восприимчивы к потенциальным семантическим барьерам
- Следите за реакцией собеседника
- Не допускайте споров и критики
- Устраните раздражающие моменты

Межличностные коммуникации

К основным преградам, препятствующим эффективности межличностных коммуникаций относят

- Восприятие
- Невербальное общение
- Семантика
- Хорошая обратная связь

- Неумение слышать
- Личность руководителя
- Ощущение

Межличностные коммуникации

Основные пути совершенствования межличностных коммуникаций

- Проясняйте свои идеи перед началом их передачи
- Следите за жестами, позами и интонацией
- Задавайте вопросы
- Устраните раздражающие моменты
- Перестаньте говорить

Межличностные коммуникации

По требованиям к совершенствованию межличностных коммуникаций "Будьте восприимчивы к потенциальным семантическим проблемам" понимают

- Стремление исключить двусмысленность в передаваемой информации
- Стремление к пониманию сложности восприятия информации
- Стремление к пониманию сложности восприятия информации людьми разных национальностей
- Стремление к пониманию сложности восприятия информации людьми с разным уровнем подготовки
- Стремление перевести все на один язык жестов и поз

Межличностные коммуникации

К основным преградам, препятствующим эффективности межличностных коммуникаций относят

- Неумение слушать
- Мировоззрение
- Восприятие
- Плохая обратная связь
- Ощущение
- Несоответствующие каналы передачи информации
- Неудовлетворительная структура организации

Межличностные коммуникации

Под восприятием как преградой в межличностных коммуникациях понимают искажения, вызываемые

- Отношением к предмету коммуникаций
- Отношением к личности субъекта коммуникаций
- Особенности психики субъекта коммуникаций
- Психическими отклонениями в процессе ощущений и восприятий
- Различиями в образовательной и иной подготовке
- Различиями в национальной и иной культуре

Межличностные коммуникации

Требование "излучать эмпатию и открытость" при осуществлении межличностных коммуникаций означает

- Необходимость демонстрировать сопереживание говорящему
- Необходимость демонстрировать свои чувства более открыто и ярко
- Необходимость сдерживать свои чувства
- Необходимость прояснять свои идеи более доходчиво и открыто
- Стремиться излагать информацию честно и открыто

Межличностные коммуникации. Преграды

Чем обусловлены преграды в межличностных коммуникациях, вызванные восприятием людей

- Конфликт между сферами компетенции
- Усвоение только части информации из-за эмоционального состояния и внешнего окружения
- Негативное отношение руководителя к идеям сотрудника
- Непонимание значения отдельных слов
- Специфический жаргон, принятый в данной организации
- Неверная интерпретация сотрудником интонации в голосе руководителя

Межличностные коммуникации. Преграды

Руководитель разрешил подчиненным каждый четверг с утра и до обеда свободно приходить и обсуждать с ним любые вопросы, затрагивающие их интересы. Какую рекомендацию по совершенствованию межличностных коммуникаций он реализует?

- Добивайтесь установления обратной связи
- Будьте восприимчивы к потенциальным семантическим барьерам
- Следите за языком собственных поз, жестов и интонациями
- Проясняйте свои идеи перед началом их передачи
- Излучайте эмпатию и открытость
- Научитесь правильно слушать

Неформальные коммуникации

Типичная информация, передаваемая по каналам распространения слухов

- Новые меры по наказаниям за опоздания
- Спор руководителей на последнем совещании
- Кто кому назначает свидания после работы
- Новые рационализаторские предложения
- Обсуждение миссии организации
- Принятие нового коллективного соглашения между профсоюзом и руководством компании

Неформальные коммуникации

Типичная информация, передаваемая по каналам распространения слухов

- Новые инновационные предложения сотрудников и как к ним отнеслось руководство
- Спор руководителей на последнем совещании по вопросам бюджета подразделений
- Кто кому из сослуживцев назначает свидания после работы
- Новые меры по наказаниям за опоздания в других организациях
- Обсуждение миссии организации
- Принятие нового законодательного акта парламентом страны

Неформальные коммуникации

В связи с быстротой распространения, руководитель может воспользоваться для запланированной утечки и передачи определенной информации

- Каналом слухов
- Каналом нисходящих вертикальных коммуникаций
- Каналом восходящей обратной связи
- Каналом коммуникаций руководитель-подчиненный
- Каналом коммуникаций руководитель-группа подчиненных

Неформальные коммуникации

Выберите характерные отличительные черты неформальных коммуникаций (слухов)

- Распространяются быстро
- Очень точные
- Передаются медленно
- Неточные и хаотичные
- Не имеют влияния на работников
- Не учитываются руководством

Неформальные коммуникации

Типичная информация, передаваемая по каналам распространения слухов

- Предстоящие сокращения рабочих мест
- Грядущие перемещения и повышения
- Изменения в структуре организации
- Предложения в бюджет на следующий год
- Формальные совещания между сотрудниками
- Выбор альтернатив в процессе принятия управленческих решений

Правильно слушать

К правилам эффективного СЛУШАНИЯ (для совершенствования межличностных коммуникаций) относят

- Будьте терпеливы
- Помогите говорящему раскрепоститься
- Задавайте вопросы

- Покажите вашу готовность говорить
- Проясняйте свои идеи перед началом их передачи
- Следите за жестами, позами и интонацией собеседника

Правильное слушание

К правилам эффективного СЛУШАНИЯ (для совершенствования межличностных коммуникаций) относят

- Перестаньте говорить
- Покажите вашу готовность слушать
- Задавайте вопросы
- Будьте восприимчивы к потенциальным семантическим барьерам
- Проясняйте свои идеи перед началом их передачи
- Сдерживайте характер собеседника

Процесс коммуникаций. Канал

При выборе канала коммуникаций для передачи сообщения желательно учитывать следующие моменты

- канал должен быть совместим с типом символов, используемых для кодирования
- канал должен соответствовать идее, послужившей толчком к коммуникациям
- выбор средства сообщения не должен ограничиваться единственным каналом
- канал должен быть совместим с характером отправителя
- выбор канала должен быть однозначным, несколько каналов не допускается

-

канал при формировании коммуникаций создается автоматически при кодировании информации

Процесс коммуникаций. Обратная связь

Во время коммуникаций руководитель следит за качеством усвоения передаваемой информации и может адаптировать и изменять этот процесс "на лету" благодаря наличию

-

полноценной обратной связи

-

высокого доверия между участниками коммуникаций

-

высокой заинтересованности участников коммуникационного процесса

-

современных каналов связи

-

грамотности и компетентности у руководителя

Разновидности коммуникаций

«Каркас» всей коммуникативной сети организации образуют два принципа

-

Иерархический

-

Координационный

-

Коммуникативный

- Информационный
- Единоначалия
- Максимальной эффективности

Этапы процесса коммуникаций

Многие действительно хорошие продукты не находят сбыта, пока не обретут такой упаковки, которую потребитель сочтет понятной и привлекательной одновременно. Подобным образом, многие люди с прекрасными идеями не в состоянии "упаковать" их. На какие этапы коммуникационного процесса надо обратить особо пристальное внимание таким людям

- Зарождение идеи
- Кодирование сообщения
- Выбор канала передачи сообщения
- Передача сообщения
- Декодирование принятого сообщения
- Реакция на принятое сообщение

Два крайних типа управленческого решения - запрограммированное и незапрограммированное, а между ними находится компромисс

Укажите к какому типу решений относятся предложенные примеры

- Для определения наибольшей прибыли на инвестированный капитал выполняется простой расчет по каждому варианту и выбор самого выгодного.

Ответ 1

- Компания выходит на новый рынок и руководство выбирает наилучшую стратегию ценообразования

Ответ 2

- При модификации структуры организации руководство решает укрупнить блоки выполняемых работ с целью снижения расходов.

Ответ 3

Два крайних типа управленческого решения - запрограммированное и незапрограммированное, а между ними находится компромисс (копия)

Укажите к какому типу решений относятся предложенные примеры

- Правилами клуба предусмотрено выделение одного массажиста на 5 игроков команды. Именно этими правилами руководствуются для определения нужного числа массажистов.

Ответ 1

- Для увеличения скорости реагирования системы контроля руководитель решает определить новые, легко вычисляемые критерии и стандарты деятельности.

Ответ 2

- Для определения уровня удовлетворенности работой у подчиненных ежеквартально проводятся тесты с помощью формальных психологических методик.

Ответ 3

Принятие управленческих решений

Выберите правильные и расставьте в нужном порядке этапы описания проблемы в процессе рационального принятия управленческих решений

- Конкретизация содержания

Ответ 1

- Локализация возникновения

Ответ 2

- Определение момента возникновения

Ответ 3

- Установление тенденций развития

Ответ 4

- Надо ли устранять проблему до выяснения причин

Ответ 5

- Определения причин возникновения

Ответ 6

Принятие управленческих решений

Выберите правильные и расставьте в нужной последовательности действия руководителя по четкому описанию проблемы на первом этапе принятия рационального решения

- Конкретизация содержания

Ответ 1

- Локализация возникновения

Ответ 2

- Определение момента возникновения

Ответ 3

- Установление тенденций развития

Ответ 4

- Надо ли устранять проблему до выяснения причин

Ответ 5

- Выявление изменений в объекте и внешней среде, предшествующих возникновению проблемы

Ответ 6

- Выявление аналогичных объектов, где проблема не возникла

Ответ 7

Принятие управленческих решений

Выберите правильные и расставьте в нужной последовательности действия руководителя по четкому описанию проблемы на первом этапе принятия рационального решения

- Локализация возникновения

Ответ 1

- Определение момента возникновения

Ответ 2

- Установление тенденций развития

Ответ 3

- Конкретизация ограничений и критериев

Ответ 4

- Выявление аналогичных объектов, где проблема не возникла

Ответ 5

- Диагноз проблемы

Ответ 6

- Составление карты мнений

Ответ 7

Принятие управленческих решений

Укажите правильные и расставьте в нужном порядке этапы принятия рационального управленческого решения

- Формулировка ограничений и критериев принятия решения

Ответ 1

- Диагноз альтернатив

Ответ 2

- Выявление альтернатив

Ответ 3

- Оценка альтернатив

Ответ 4

- Оценка проблемы

Ответ 5

- Выявление проблемы

Ответ 6

Принятие управленческих решений

Укажите правильные и расставьте в нужном порядке этапы принятия рационального управленческого решения

- Диагноз проблемы

Ответ 1

- Выявление альтернатив

Ответ 2

- Оценка альтернатив

Ответ 3

- Выбор альтернативы

Ответ 4

- Выбор проблемы

Ответ 5

- Ограничения и критерии альтернатив

Ответ 6



Принятие управленческих решений

Управленческие решения принимаются в разных обстоятельствах по отношению к риску. Эти обстоятельства традиционно классифицируются как

- Определенность
- Неопределенность
- Риск
- Безопасность
- Неизвестность
- Благоприятность

Принятие управленческих решений

Решение принимается в условиях определенности, когда руководитель в точности знает

- Результат каждого из альтернативных вариантов выбора
- Вероятность риска каждого из альтернативных вариантов выбора
- Определенность количества вариантов поведения
- Количество ресурсов, необходимое для реализации решения
- Причину, вызвавшую проблему

Принятие управленческих решений

Самый критический этап рационального принятия управленческого решения, которому отечественные руководители уделяют недостаточное внимание

- Диагноз проблемы
- Формулировка ограничений и критериев принятия решения
- Выявление альтернатив
- Оценка альтернатив
- Выбор альтернативы

Принятие управленческих решений

Диаграмма Каору Исикавы может применяться руководителем для

- Выявления всех причин возникновения проблемы
- Выявления истинной проблемы на этапе рационального метода решения проблемы
- Формирования оптимальной структуры организации
- Составления карты мнений
- Статистической обработки данных
- Построения модели мотивации подчиненных

Принятие управленческих решений

К информационным ограничениям, влияющим на выбор руководителем управленческого решения относят

- Расходы на получение информации
- Осознание эффекта от дополнительной информации
- Время и изменяющаяся информационная среда
- Информация о прошлом опыте руководителя
- Риск и неопределенность внешней среды

Принятие управленческих решений

Для выявления всех причин возникновения проблемы в процессе принятия рационального решения, руководитель выполняет следующие действия

- Выявление изменений в объекте и внешней среде, предшествующих возникновению проблемы
- Выявление аналогичных объектов, где проблема не возникла
- Построение причинно-следственной диаграммы
- Составление карты мнений
- Отсев лишних вариантов
- Установление тенденций развития
- Определение момента возникновения

Принятие управленческих решений

Оценка руководителем качества организационного управленческого решения выполняется прежде всего с помощью функции

- Контроля
- Организации
- Мотивации
- Планирования
- Комуникации
- Принятия управленческого решения

Принятие управленческих решений

Для выявления всех причин возникновения проблемы в процессе принятия рационального решения, руководитель выполняет следующие действия

- Выявление изменений в объекте и внешней среде, предшествующих возникновению проблемы
- Выявление аналогичных объектов, где проблема не возникла
- Составление карты мнений
- Установление тенденций развития
- Конкретизация содержания
- Формулировка ограничений и критериев проблемы

Принятие управленческих решений

Цель организационного решения - обеспечение движения к поставленным перед организацией задачам. Поэтому наиболее эффективным организационным решением является выбор, который

- Будет на самом деле реализован
- Внесет наибольший вклад в достижение конечной цели
- Наиболее просто реализовать
- Несет наименьшие расходы
- Наиболее очевиден
- Наименее очевиден
- Более всего подходит к личности данного руководителя

Принятие управленческих решений

На этапе реализации управленческого решения руководитель должен

- Убедить подчиненных в правильности управленческого решения
- Наладить обратную связь
- Выполнить диагноз проблемы
- Конкретизировать ограничения и критерии
- Сформировать структуру
- Выявить альтернативы

Принятие управленческих решений

Интуитивные решения довольно часто принимаются руководителями . В чем же недостатки таких решений?

- Шансы на правильный выбор без приложения логики невысоки
- Интуиции нельзя обучить и ее очень трудно развивать в процессе практической деятельности
- Ресурсы, затраченные на принятие интуитивного решения бывают очень высоки
- Интуиция развита у всех одинаково и принимая интуитивное решение руководитель не получает конкурентного преимущества
- Критически важные для организации решения никогда не принимаются на основе интуиции

Принятие управленческих решений

Выявление симптомов помогает определить общую проблему. Однако переходить к поиску решения еще рано. Почему?

- Общий симптом может быть вызван разнообразными факторами
-

Симптомы не позволяют выявить истинную проблему

-

Сначала надо сформулировать достаточно альтернатив по устранению симптомов

-

Симптомы позволяют выявить истинную проблему, но не позволяют сформулировать ограничения по принятию формализованного решения

-

Симптомов очень много и они часто низкоинформативны

-

До поиска истинной причины необходимо устранить все внешние симптомы ее проявления

Принятие управленческих решений

При количественной оценке альтернатив рационального решения руководитель сталкивается с проблемой разнотипных параметров (вес-стоимость-часы-качество-материалы и т.п.). Что может служить универсальным мерилем ценности каждой из альтернатив?

-

Деньги

-

Время

-

Людские ресурсы

-

Людские человеко-часы

-

Принятие управленческих решений

Уровень эффективности реализации управленческого решения повысится если...

- Если оно будет признано теми, кого оно затрагивает
- Если при реализации исполнители беспрекословно будут следовать указаниям руководителя
- Если руководитель не будет вносить в решение коррективы
- Если руководитель часто будет вносить в решение коррективы
- Если будущие исполнители не привлекались к процессу принятия решений и тем самым не отвлекались от своих прямых обязанностей

Принятие управленческих решений

К поведенческим ограничениям, влияющим на выбор руководителем управленческого решения относятся

- Личность руководителя
- Прошлый опыт
- Интуиция
- Характер руководителя
- Образование руководителя
- Время и изменяющаяся среда
- Расходы на информацию

Принятие управленческих решений

Как подчеркивает Харрисон: "Реальная ценность решения становится очевидной только после ...

- Его реализации
- Его оценки
- Выявления всех альтернатив
- Оценки всех альтернатив
- Формулирования критериев
- Формулирования ограничений

Принятие управленческих решений

Целью организационного управленческого решения является

- Обеспечить движение к поставленным перед организацией целям
- Сформировать структуру организации
- Оптимизировать информационные потоки в организации
- Организовать выполнение поставленных задач
- Выделить организации дополнительные ресурсы

Принятие управленческих решений

Суждение как основа организационного решения полезно потому, что

- Многие ситуации в организациях имеют тенденцию к частому повторению
- Руководителю не требуется специфический опыт
- Основано на здравом смысле
- Повышает конкурентоспособность
- Имеет творческий характер
- Принимается на основе логических заключений

Принятие управленческих решений

Под принятием решения понимают

- Выбор варианта поведения из множества имеющихся
- Четкое движение к намеченной цели
- Формализованное поведение в определенных ситуациях

- Принятие на себя ответственности за порученное дело
- Делегирование полномочий для решения множества задач

Принятие управленческих решений

Выделяют два типа организационных решений

- Запрограммированные
- Незапрограммированные
- Структурированные
- Неструктурированные
- Авторитарные
- Демократические

Принятие управленческих решений

Опасность управленческого решения, основанного на суждении и здравом смысле состоит в

- Смещении решения в сторону привычных действий
- Отказе от поиска новых, более эффективных вариантов
- Высокой вероятности неуспеха
- Недостаточной оценке текущей ситуации
- Слишком формальном выборе поведения
- Отказе от использования опыта в пользу формализованных методик

Принятие управленческих решений

В области принятия решений Минцберг выделил следующие роли руководителя

- предприниматель
- специалист по исправлению нарушений в работе
- специалист по достижению соглашений
- бизнесмен
- распределитель задач
- специалист по планированию

Принятие управленческих решений

Под проблемой, как побудительной причиной управленческого решения понимают

- Рассогласование между желаемым результатом и действительным положением вещей
- Ситуация, когда цели находятся в процессе достижения
- Наличие и осознание излишков чего-либо
- Осознание и субъективное ощущение нехватки чего-либо

Принятие управленческих решений

В области принятия решений Минцберг выделил следующие роли руководителя

- предприниматель
- специалист по достижению соглашений
- распределитель ресурсов
- распределитель задач
- специалист по развитию отношений
- специалист по моделированию внешней среды

Принятие управленческих решений

Какое организационное действие руководителя можно отнести к рациональным методам принятия решений

- Четкая последовательность действий, основанная на ряде взаимосвязанных и логических этапов
- Четкая последовательность действий, основанная на ряде неформальных методик
- Решение проблем на основе здравого смысла
- Решение проблем на основе интуиции
- Ситуационный анализ и системное программирование
- Четкая последовательность действий, основанная на линейном поведении исполнителей

Принятие управленческих решений

К какому типу относится большинство управленческих решений на практике

- Смешанные
- Запрограммированные
- Незапрограммированные
- Неформальные
- Формализованные
- Организационные

Принятие управленческих решений

Под релевантной понимается информация, которая

- Касается конкретной проблемы
- Связана с внутренней средой организации
- Связана с внешней средой организации
- Касается любой проблемы организации
- Ограниченная информация по проблеме
- Касается конкретной организации

Принятие управленческих решений

Отличительными чертами запрограммированных управленческих решений являются

- Структурированность
- Формализованность
- Програмируемость
- Наличие алгоритмов
- Наличие логики
- Ситуационность

Принятие управленческих решений

Под компромиссом в принятии управленческих решений понимают

- Осознание руководителем, что любое управленческое решение будет иметь недостатки

- Готовность руководителя принять решение со всеми его недостатками
- Осознание руководителем несовершенства ситуации, в которой принимаются решения
- Готовность руководителя отказаться от решения ввиду его недостатков
- Готовность пойти на риск в принятии решений
- Осознание необходимости коррекций в процессе реализации решения

Принятие управленческих решений

При выявлении альтернатив на этапе принятия рационального решения желательно

- Выявить все возможные варианты
- Выявить хотя-бы несколько вариантов
- Выявить наиболее оптимальные варианты
- Сформулировать хотя-бы один эффективный вариант
- Сформулировать все эффективные варианты
- Отказаться от неэффективных вариантов

Принятие управленческих решений

Рассматривая процессы принятия решений, следует учитывать два момента

- Решения принимать легко - трудно принять хорошее решение
- Принятие решения - это психологический процесс
- Принятие решения - прерогатива руководителя
- В процессе принятия решения руководитель идет на компромисс
- В процессе принятия решения руководитель идет на риск

Принятие управленческих решений

При принятии запрограммированного управленческого решения число альтернатив

- Как правило, не ограничено
- Очень велико

- Велико
- Зависит от логики руководителя
- Определяется текущей ситуацией
- Как правило, неопределено
- Ограничено

Принятие управленческих решений

Процесс принятия решений может протекать (разновидности)

- Интуитивно
- Исходя из прошлого опыта и здравого смысла
- Рационально
- Спонтанно
- В условиях избытка информации
- В условиях недостатка информации

Принятие управленческих решений

Критерии, сформулированные в процессе принятия решений помогают на этапе

- Диагноза проблемы
- Формулировки ограничений и критериев
- Оценки альтернатив
- Выявления альтернатив
- Реализации решения
- Оценки решения

Принятие управленческих решений

К интуитивным относится решение, основанное

- На ощущении, что выбор правильный
- На творческом подходе
- На прошлом опыте
- На понимании правильности выбора
- На здравом смысле
- На логике

Принятие управленческих решений

Критериями принятия решений называют

- Стандарты по которым предстоит оценивать альтернативные варианты выбора
- Качественные показатели управленческого решения
- Количественные показатели управленческого решения
- Ресурсы, необходимые для реализации решения
- Ресурсы, необходимые для принятия решения

Принятие управленческих решений

Положительные черты запрограммированного решения

- Снижается вероятность ошибки
- Экономия времени
- Экономия финансовых ресурсов
- Экономия материальных ресурсов
- Высока вероятность творческого решения
- Отсутствуют негативные поведенческие последствия

Принятие управленческих решений

Формулируя ограничения в принятии рационального решения

- Руководитель определяет максимальное количество ресурсов, которое можно потратить на решение проблемы
- Руководитель определяет минимальное количество ресурсов, которое можно потратить на решение проблемы
- Руководитель определяет среднее количество ресурсов, которое можно потратить на решение проблемы
- Руководитель определяет стандарты оценки альтернатив
- Руководитель оценивает предварительные варианты решения

Принятие управленческих решений

Факторы, влияющие на процесс принятия решений

- Личностные оценки руководителя

- Среда принятия решения
- Информационные ограничения
- Личностные оценки исполнителя
- Внешняя среда организации
- Логика процесса управления

Принятие управленческих решений

Решение принимается в условиях риска тогда, когда

- Результаты каждого из вариантов не являются определенными, но вероятность каждого результата известна
- Результаты каждого из вариантов не являются определенными, и вероятность каждого результата неизвестна
- Результаты каждого из вариантов являются определенными, и вероятность каждого результата известна
- Высока вероятность неверного решения
- Высока вероятность, что решение не будет реализовано

Принятие управленческих решений

Факторы, влияющие на процесс принятия решений

- Поведенческие ограничения
- Информационные ограничения
- Среда принятия решения
- Личностные оценки руководителя
- Опыт руководителя
- Ответственность руководителя

Врум-Йеттон 1

Согласно модели принятия решений Врума-Йеттона (вставьте пропущенные слова):

Имеется [[4]] стиля(ей) руководства, которые может использовать руководитель в зависимости от того, в какой степени подчиненным разрешается участвовать [[8]]

Врум-Йеттон 3

Укажите последовательность выбора критериев оценки ситуации согласно модели принятия решения Врума-Йеттона

• **1**

Ответ 1

• **2**

Ответ 2

• **3**

Ответ 3

• **4**

Ответ 4

• **5**

Ответ 5

• **6**

Ответ 6

• **7**

Ответ 7

Врум-Йеттон 2

Выберите автократические стили принятия решений согласно модели Врума-Йеттона

- Вы сами решаете проблему или принимаете решение, используя имеющуюся у вас на данный момент информацию
- Вы получаете необходимую информацию от своих подчиненных и затем сами решаете проблему

- Вы излагаете проблему индивидуально тем подчиненным, кого это касается, и выслушиваете их идеи и предложения
- Вы излагаете проблему группе ваших подчиненных, и весь коллектив выслушивает все идеи и предложения
- Вы излагаете проблему группе ваших подчиненных. Все вместе вы находите и оцениваете альтернативы и пытаетесь достичь согласия

Митчела и Хаус 1

Согласно ситуационной модели Митчела и Хауса, руководитель может побуждать подчиненных к достижению целей организации, воздействуя на

- пути достижения этих целей
- мотивацию подчиненных
- пути формирования мотивации подчиненных
- ситуацию, в которой подчиненные достигают эти цели
- ситуацию, в которой формируются мотивы и побуждения подчиненных

Митчела и Хаус 2

Согласно подхода «путь—цель» Митчела и Хауса, руководитель может влиять на пути или средства достижения целей следующими способами

- Разъяснение того, что ожидается от подчиненного
- Оказание поддержки, наставничество и устранение сковывающих помех
- Удовлетворение потребностей подчиненных, когда цель достигнута
- Постановка четких, структурированных задач
- Выявление потребностей подчиненных
- Выявление структуры потребностей подчиненных

Митчела и Хаус 3

Согласно подхода «путь—цель» Митчела и Хауса, руководитель может влиять на пути или средства достижения целей следующими способами

- Направление усилий подчиненных на достижение цели
- Создание у подчиненных таких потребностей, находящихся в компетенции руководителя, которые он может удовлетворить

- Разъяснение того, что ожидается от подчиненного
- Создание у подчиненных разнообразных потребностей
- Формирование у подчиненных преимущественно высших потребностей

Митчела и Хаус 4

Подход «путь—цель» Митчела и Хауса выделяет следующие стили руководства

- Стилъ поддержки
- Инструментальный стиль
- Стилъ, ориентированный на достижения
- Коммуникативный стиль
- Включающий стиль
- Стилъ продаж

Митчела и Хаус 5

Подход «путь—цель» Митчела и Хауса понимает под инструментальным стилем следующее поведение руководителя:

- Разъяснение того, что ожидается от подчиненного
- Удовлетворение потребностей подчиненных, когда цель достигнута
- Направление усилий подчиненных на достижение цели
- Оказание поддержки, наставничество и устранение сковывающих помех
- Создание у подчиненных таких потребностей, находящихся в компетенции руководителя, которые он может удовлетворить

Митчела и Хаус 6

Как согласно теории Митчела-Хауса называется стиль руководителя, который делится имеющейся у него информацией со своими подчиненными и использует их идеи и предложения для принятия решений

-
- Инструментальный стиль
-

Стиль поддержки

-

Стиль, поощряющий участие

-

Стиль, ориентированный на достижение

Митчела и Хаус 7

Как согласно теории Митчела-Хауса называется стиль руководителя, который беспокоится о статусе, благополучии и потребностях подчиненных. Такой руководитель даже в мелочах старается сделать их труд более приятным, обращается с ними как с равными и демонстрирует дружелюбие.

-

Инструментальный стиль

-

Стиль поддержки

-

Стиль, поощряющий участие

-

Стиль, ориентированный на достижение

Митчела и Хаус 8

Согласно теории Митчела-Хауса выбор стиля руководства зависит от двух ситуационных факторов. Укажите их

-

Личные качества подчиненных

-

Убежденность подчиненных, что они способны воздействовать на внешнюю среду

-

Личные качества руководителя

- Убежденность подчиненных, что они способны достичь результата
- Ориентированности руководителя на задачу
- Структурированность задачи, поручаемой исполнителю

Поль Херси и Кен Бланшар 1

Формулируя "Теорию жизненного цикла" Поль Херси и Кен Бланшар под зрелостью исполнителей понимали следующие составляющие

- Способность нести ответственность за свое поведение
- Желание достигнуть поставленной цели
- Образование и опыт в отношении конкретной задачи
- Образование и опыт в отношении любых задач
- Способность нести ответственность за поведение других
- Желание самостоятельно принимать решения

Поль Херси и Кен Бланшар 2

От чего согласно теории жизненного цикла Херси-Бланшара зависит эффективность стиля лидерства

- От зрелости исполнителей
- От зрелости руководителя
- От текущего этапа жизненного цикла организации
-

От множества ситуационных факторов внутри организации

-

От множества ситуационных факторов вне организации

Поль Херси и Кен Бланшар 3

Согласно теории жизненного цикла Херси-Бланшара руководитель определяет зрелость исполнителей, оценивая следующие факторы

-

Стремление к достижению

-

Способность нести ответственность за поведение

-

Стремление к вознаграждению

-

Уровень воспитания и поведения исполнителей

-

Прошлый опыт управления исполнителями

Поль Херси и Кен Бланшар 5

Согласно теории жизненного цикла Херси-Бланшара руководитель определяет зрелость исполнителей, оценивая следующие факторы

-

Стремление к достижению

-

Способность нести ответственность за поведение

-

Стремление к вознаграждению

- Уровень воспитания и поведения исполнителей
- Уровень образования и прошлый опыт исполнителей
- Уровень образования и прошлый опыт руководителя

Поль Херси и Кен Бланшар 6

Согласно теории жизненного цикла Херси-Бланшара руководитель использует стиль "продавать" в случае

- Низкого уровня зрелости у подчиненных, когда они не хотят и не могут отвечать за конкретную задачу
- Среднего уровня зрелости у подчиненных, когда они хотят принять ответственность за конкретную задачу, но не могут
- Умеренно высокого уровня зрелости у подчиненных, когда они могут принять ответственность за конкретную задачу, но не хотят
- Высокого уровня зрелости у подчиненных, когда они могут и хотят принять ответственность за конкретную задачу

Поль Херси и Кен Бланшар 7

Согласно теории жизненного цикла Херси-Бланшара руководитель использует стиль "давать указания" в случае

- Низкого уровня зрелости у подчиненных, когда они не хотят и не могут отвечать за конкретную задачу

- Среднего уровня зрелости у подчиненных, когда они хотят принять ответственность за конкретную задачу, но не могут
- Умеренно высокого уровня зрелости у подчиненных, когда они могут принять ответственность за конкретную задачу, но не хотят
- Высокого уровня зрелости у подчиненных, когда они могут и хотят принять ответственность за конкретную задачу

Поль Херси и Кен Бланшар 8

Согласно теории жизненного цикла Херси-Бланшара руководитель использует стиль "ориентированный на участие подчиненных в принятии решений" в случае

- Низкого уровня зрелости у подчиненных, когда они не хотят и не могут отвечать за конкретную задачу
- Среднего уровня зрелости у подчиненных, когда они хотят принять ответственность за конкретную задачу, но не могут
- Умеренно высокого уровня зрелости у подчиненных, когда они могут принять ответственность за конкретную задачу, но не хотят
- Высокого уровня зрелости у подчиненных, когда они могут и хотят принять ответственность за конкретную задачу

Поль Херси и Кен Бланшар 9

Согласно теории жизненного цикла Херси-Бланшара руководитель использует стиль "делегирование" в случае

-

Низкого уровня зрелости у подчиненных, когда они не хотят и не могут отвечать за конкретную задачу

-

Среднего уровня зрелости у подчиненных, когда они хотят принять ответственность за конкретную задачу, но не могут

-

Умеренно высокого уровня зрелости у подчиненных, когда они могут принять ответственность за конкретную задачу, но не хотят

-

Высокого уровня зрелости у подчиненных, когда они могут и хотят принять ответственность за конкретную задачу

Ситуационные модели 2

Выделяют следующие ситуационные модели руководства

- модель Фидлера
- модель Митчела и Хауса
- модель Херси и Фишера
- модель Врума-Йеттона
- модель Фишера
- модель Портера-Лоулера

Современные теории лидерства 1

Согласно современным моделям лидерского поведения, эффективный руководитель для определения соответствующего курса действий должен анализировать

- Ситуацию
- Коллектив
- Себя
- Последствия решений
- Эффективность видов власти
- Необходимость воздействия

Теории лидерства 1

В эволюции теорий лидерства выделяют три периода

- Личные качества
- Стиль руководства
- Ситуационный подход
- Системный подход
- Поведенческое направление
- Современные теории мотивации

Теории лидерства 10

Авторитарный стиль руководства определяют следующие показатели

- Полное единоначалие
- Мотивация подчиненных посредством угрозы наказания
- Направленность руководства как на результат, так и на способы его достижения
- Выборочный контроль
- Отсутствие контроля
- Мотивация на поощрении

Теории лидерства 11

Авторитарный стиль руководства определяют следующие показатели

- Контроль тотальный и жесткий
- Контроль выборочный, но объективный
- Направленность руководства только на результат
- Направленность руководства только на способы достижения результата
- Направленность руководства как на способы достижения, так и на результат
- Контроль основанный на неотвратимости наказания

Теории лидерства 12

Демократический стиль руководства определяют следующие показатели

- Контроль выборочный
- Мотивация на поощрении

- Делается вид, что подчиненные вовлекаются в принятие решений
- Результат не важен, главное это способы его достижения
- Контроль отсутствует

Теории лидерства 13

Демократический стиль руководства определяют следующие показатели

- Подчиненные вовлекаются в принятие решений
- Мотивация основывается на поощрении
- В мотивации преобладает материальное стимулирование
- Важен не только результат, но и способы его достижения
- Выборочный контроль отсутствует

Теории лидерства 14

Либеральный стиль руководства определяют следующие показатели

- Контроль практически отсутствует
- Мотивация, основанная на поощрении
- Направленность только на способ достижения результата
- Мотивация, основанная на наказании
- Мотивация, основанная на поощрении и наказании

Теории лидерства 14-2

Либеральный стиль руководства определяют следующие показатели

- Контроль практически отсутствует
- Мотивация не применяется
- Делается вид, что работники вовлекаются в принятие решений
- Полное единоначалие
- Полное народовластие
-

Способы достижения результата не важны, главное обеспечить нужный уровень результативности

Теории лидерства 15

Решетка менеджмента классифицирует стили руководства относительно сосредоточенности на

- Человеке
- Работе (структуре)
- Поведении (стиле взаимодействия)
- Результативности
- Ресурсах (материальных и нематериальных)
- Организации

Теории лидерства 2

Согласно теории стилей руководства, эффективность определяется не личностными качествами лидера, а ...

- Манерой поведения с подчиненными
- Стилем разговора с подчиненными
- Предпочитаемым типом власти
- Ситуационным поведением руководителя
- Стилем обработки информации
- Степенью вовлечения подчиненных в принятие управленческих решений

Теории лидерства 3

Выберите характеристики, отражающие стиль руководства лидера

- Степень делегирования полномочий
- Используемые типы власти
- Преобладающий вид контроля
- Характер коммуникаций
- Преобладающий вид планирования
- Степень использования формальных методик
-

Характер выделяемых ресурсов

Теории лидерства 4

Имеются две широко применяющиеся системы определения стилей руководства

- Классические стили
- Решетка менеджмента
- Стили, основанные на принуждении
- Стили, основанные на вознаграждении
- Авторитарные стили
- Демократические стили

Теории лидерства 5

Согласно Дугласу Мак-Грегору выбор классического стиля руководства зависит от

- Субъективной оценки руководителем подчиненного
- Объективной оценки руководителем подчиненного
- Поведения подчиненных
- Текущей ситуации в организации
- Личностных качеств руководителя
-

Опыта руководителя и знания последствий прошлых стратегий

Теории лидерства 6

Выберите отличительные черты человека X в теории Дугласа Мак-Грегора

- Не любит трудиться и избегает работы
- Больше всего хочет защищенности
- Нет честолюбия
- Стремится к ответственности
- Не хочет, чтобы им руководили
- Понимает только убеждение

Теории лидерства 7

Выберите отличительные черты человека Y в теории Дугласа Мак-Грегора

- Творчески активен
- Нет честолюбия
- Лучше всего реагирует на вознаграждение
- Самостоятелен

- Лучше всего реагирует на экспертную власть
- Больше всего хочет защищенности

Теории лидерства 8

Выберите отличительные черты человека X в теории Дугласа Мак-Грегора

- Избегает ответственности
- Стремится к защищенности
- Понимает только угрозы
- Нет честолюбия
- Стремится к вознаграждению
- Стремится к ответственности

Теории лидерства 9

Выберите отличительные черты человека Y в теории Дугласа Мак-Грегора

- Труд — процесс естественный
- Стремится к ответственности
- Самостоятелен
- Творчески активен
- Стремится к самосовершенствованию
- Лучше всего реагирует на вознаграждение

Типы власти 1

Выберите типы власти, реализуемые руководителем

- На вознаграждении
- На принуждении
- Законная
- Законодательная
- Исполнительная
- На сопровождении

типы власти 10

Укажите сильные стороны законной власти

- Минимальные затраты
- Удовлетворяет потребность в причастности
- Обезличивает руководство
- Быстрота и предсказуемость влияния
- Богатые и разнообразные варианты воздействия
-

Удовлетворяет потребность в самосовершенствовании

-

Повышает инициативу работников

Типы власти 11

Укажите слабые стороны законной власти

- Препятствует инновациям
- Эффективность постепенно снижается
- Ресурсы ограничены
- Слепая вера в авторитет
- Высокие требования к руководителю
- Требуется постоянного и дорогого контроля

Типы власти 12

Укажите сильные стороны эталонной власти

- Удовлетворяет потребность в самосовершенствовании
- Низкозатратна
- Быстрота и предсказуемость влияния
- Вызывает положительные эмоции
- Простота применения

Типы власти 13

Укажите сильные стороны эталонной власти

- Удовлетворяет потребность в самосовершенствовании
- Высокоэффективна

- Низкозатратна
- Удовлетворяет потребность в причастности
- Удовлетворяет потребность во власти
- Вызывает положительные эмоции

Типы власти 14

Эталонная власть предъявляет высокие требования

- К личности руководителя
- К поведению руководителя
- К достижениям руководителя
- К харизме руководителя
- К поведению подчиненных
- К знаниям руководителя

Типы власти 15

Укажите сильные стороны экспертной власти

- Высоко эффективна
- Низкозатратна
- Простота применения
- Положительные эмоции
- Удовлетворяет потребность в самосовершенствовании

Типы власти 16

Укажите слабые стороны экспертной власти

- Высокие требования к знаниям руководителя
- Высокие требования к достижениям руководителя
- Влияние не постоянно
- Высокие требования к личности руководителя
- Высокие требования к харизме руководителя
- Производительность труда минимальна

Типы власти 17

Укажите слабые стороны экспертной власти

- Высокие требования к знаниям руководителя
- Высокие требования к достижениям руководителя
- Влияние не постоянно
- Слепая вера в авторитет
- Высокие требования к личности руководителя
- Высокие требования к поведению руководителя

Типы власти 18

В последнее время любые формы власти уже недостаточны. Укажите две формы влияния, которые могут побудить исполнителя к активному сотрудничеству

- Убеждение
- Участие
- Принуждение
- Вознаграждение
- Стимулирование
- Указание

Типы власти 19

Руководитель, который влияет путем убеждения, не говорит исполнителю, что надо делать - он ...

- "Продает" идею
- "Вовлекает" в принятие решения
- "Подталкивает" в нужном направлении
- "Заставляет" двигаться в нужном направлении
- "Влияет" на мотивацию подчиненных

Типы власти 2

Выберите верные типы власти, реализуемые руководителем

- Законная
- Экспертная
- Эталонная
- Законодательная
- Основанная на причастии

- Формальная

Типы власти 20

Слабые стороны влияния путем убеждения

- Медленное воздействие
- Неопределенность результата
- Влияние не постоянно
- Высокие требования к руководителю
- Препятствие инновациям
- Эффективность постепенно снижается

Типы власти 3

Укажите сильные стороны власти, основанной на принуждении и страхе

- Простота применения
- Богатство и разнообразие рычагов воздействия
- Производительность труда максимальна
- Высокая отдача
- Минимальные затраты
- Предсказуемость влияния

Типы власти 4

Укажите слабые стороны власти, основанной на принуждении и страхе

- Производительность труда минимальна
- Требуется постоянного и дорогого контроля
- Высокая текучесть кадров
- Слепая вера в авторитет
- Влияние не постоянно
- Эффективность постепенно снижается

Типы власти 5

Укажите слабые стороны власти, основанной на принуждении и страхе

- Требуется постоянного и дорогого контроля

- Производительность труда минимальна
- Ресурсы ограничены
- Препятствие инновациям
- Высокие требования к руководителю
- Влияние не постоянно

Типы власти 6

Укажите сильные стороны власти, основанной на вознаграждении

- Вызывает положительные эмоции у подчиненных
- Высокая отдача
- Низкозатратна
- Обезличивает руководство
- Быстрота и предсказуемость влияния

Типы власти 7

Укажите сильные стороны власти, основанной на вознаграждении

- Простота применения
- Высокая отдача
- Положительные эмоции
- Обезличивает руководство
- Минимальные затраты
- Быстрота и предсказуемость влияния

Типы власти 8

Укажите слабые стороны власти, основанной на вознаграждении

- Ценность вознаграждения субъективна
- Ресурсы ограничены и их всегда не хватает
- Производительность труда минимальна
- Требуется постоянного контроля
- Эффективность постепенно снижается
- Влияние не постоянно

Типы власти 9

Укажите сильные стороны законной власти

- Минимальные затраты
- Быстрота и предсказуемость влияния
- Высоко эффективна
- Простота применения
- Удовлетворяет потребность в самосовершенствовании

Фидлер 1

Ситуационная модель руководства Фидлера выделяет следующие факторы, влияющие на поведение руководителей

- Отношения между руководителем и подчиненными
- Должностные полномочия
- Структура задачи
- Структура организации
- Взаимоотношения между подчиненными
- Уверенность в воздействии на внешнюю среду

Фидлер 2

К показателям, характеризующим отношения между руководителем и подчиненными ситуационная модель руководства Фидлера относит

- Законопослушность (лояльность) подчиненных
- Привлекательность личности руководителя в глазах подчиненных
- Доверие подчиненных к руководителю
- Привлекательность статуса руководителя в глазах подчиненных
- Объем законной власти, связанной с должностью
- Четкость и структуризация поставленных задач

Фидлер 3

К показателям, характеризующим структуру задачи, ситуационная модель руководства Фидлера относит

- Привычность решаемых подчиненными задач на рабочем месте
- Четкость в формулировке задачи
- повторяемость и воспроизводимость задачи для подчиненных

- Цикличность задачи для подчиненных
- Структуризацию технологий, применяемых при решении поставленных задач
- Множество (объем) технологий, применяемых подчиненными

Фидлер 4

К показателям, характеризующим должностные полномочия, ситуационная модель руководства Фидлера относит

- Объем законной власти, связанной с должностью
- Уровень поддержки, который оказывает формальная организация руководителю
- Объем эталонной власти, связанной с должностью
- Объем экспертной власти, связанной с должностью
- Уровень поддержки, который оказывает формальная организация исполнителю
- Степень делегирования полномочий от руководителя к исполнителю

Фидлер 5

Выберите верные утверждения, согласно ситуационной модели Фидлера

- Каждой ситуации соответствует свой стиль руководства
- Стиль того или иного руководителя остается, в целом, постоянным
- Надо помещать руководителя в такие ситуации, которые наилучшим образом подходят к стабильному стилю руководства
- Руководитель должен демонстрировать стабильный стиль руководства и подстраивать под него ситуацию
- Руководитель должен демонстрировать вариабильный стиль руководства в зависимости от ситуации
-

Стиль того или иного руководителя может варьироваться в широких пределах в зависимости от ситуации

Фидлер 6

Согласно ситуационной модели Фидлера, менеджеры, имеющие высокий рейтинг по критерию НПК (наименее предпочитаемый коллега)

- Хотят, чтобы их отношения с коллегами строились на личностной основе и взаимопомощи
- Сосредоточиваются на задаче и беспокоятся о производстве
- Хотят, чтобы их отношения с коллегами строились на формализованной основе
- Отказываются от близких отношений с коллегами
- Предпочитают структурированные задачи и делегируют полномочия
- Предпочитают структурированные задачи и НЕ делегируют полномочия

Фидлер 7

Ситуационная модель руководства Фидлера выделяет 8 потенциальных ситуаций для различных стилей руководства. В каких из них наиболее эффективны руководители с низким рейтингом НПК

- 1,2
- 3
- 4,5,6
- 3,4
- 7,8
- 8

Submit