

XV ВСЕРОССИЙСКАЯ ОЛИМПИАДА
МИЦ «Вектор развития: УПРАВЛЕНИЕ СТРУКТУРНЫМ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕМ»

Ответьте на вопросы теста. В каждом вопросе только один правильный вариант ответа.

1. **Это основная цель существования, предназначение организации:**
А. Прибыль.
Б. Выживаемость.
В. Миссия.
2. **Это конструкция организации, состоящая из сочетания уровней управления и функциональных областей:**
А. Структура организации.
Б. Культура организации.
В. Штатное расписание.
3. **Эффективно работающие менеджеры – это те люди, которые эффективны в коммуникации:**
А. ДА.
Б. НЕТ.
4. **Спонтанно возникающая группа людей, достаточно регулярно вступающих во взаимодействия друг с другом:**
А. Формальная организация.
Б. Неформальная организация.
В. Спонтанная организация.
5. **Высокий уровень структурирования работы, объяснение подчиненным, что и как делать, что и когда от них ожидается:**
А. Лидерство, ориентированное на достижение.
Б. Директивное лидерство.
В. Поддерживающее лидерство.
6. **Препятствия на пути эффективной коммуникации называются:**
А. Барьерами коммуникации.
Б. Сетями коммуникации.
В. Коммуникативными шумами.
7. **Вертикальные связи возникают:**
А. Между начальниками и подчиненными разных подразделений организации.
Б. Между уровнями управления, руководителем и подчиненными по восходящим и нисходящим направлениям.

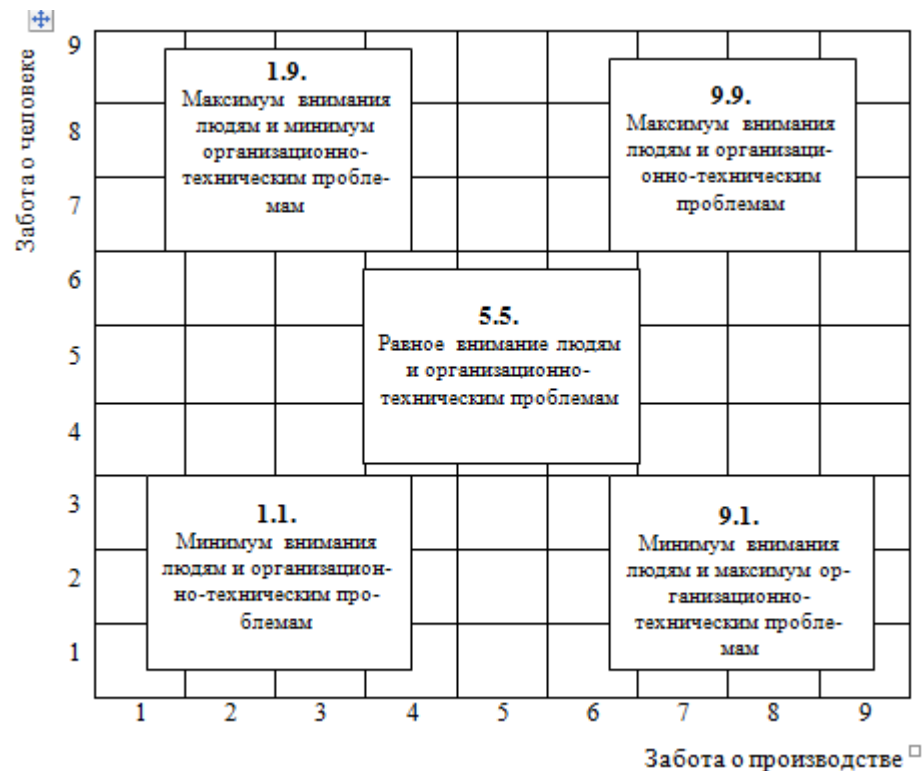
- В. Между равными по уровню работниками и подразделениями организации.
8. **Горизонтальные связи возникают:**
- А. Между начальниками и подчиненными разных подразделений организации.
- Б. Между уровнями управления, руководителем и подчиненными по восходящим и нисходящим направлениям.
- В. Между равными по уровню работниками и подразделениями организации.
9. **Диагональные связи возникают:**
- А. Между начальниками и подчиненными разных подразделений организации.
- Б. Между уровнями управления, руководителем и подчиненными по восходящим и нисходящим направлениям.
- В. Между равными по уровню работниками и подразделениями организации.
10. **Большое внимание нуждам работников и их благополучию обеспечивает:**
- А. Лидерство, ориентированное на достижение.
- Б. Директивное лидерство.
- В. Поддерживающее лидерство.
11. **Цель такого поведения – сбор информации:**
- А. Наступательное слушание.
- Б. Нейтральное слушание.
- В. Селективное слушание.
- Г. Вежливое слушание.
- Д. Оборонительное слушание.
12. **Малейшая неточность со стороны критикующего вызывает негативную реакцию. Исходящая от него информация перестает восприниматься слушателем, который тут же формулирует возражение:**
- А. Наступательное слушание.
- Б. Нейтральное слушание.
- В. Селективное слушание.
- Г. Вежливое слушание.
- Д. Оборонительное слушание.
13. **Этот вид поведения состоит в том, что слушатель реагирует только на определенные фрагменты речи говорящего, которые его интересуют, например, подтверждают его точку зрения. В результате такого поведения слушатель формирует неверное представление о позиции говорящего, что совершенно неприемлемо, допустим, на переговорах:**

- А. Наступательное слушание.
 - Б. Нейтральное слушание.
 - В. Селективное слушание.
 - Г. Вежливое слушание.
 - Д. Оборонительное слушание.
- 14. Его люди практикуют тогда, когда хотят «срезать» говорящего, т.е. не дают человеку говорить:**
- А. Наступательное слушание.
 - Б. Нейтральное слушание.
 - В. Селективное слушание.
 - Г. Вежливое слушание.
 - Д. Оборонительное слушание.
- 15. В действительности это не слушание, а просто пауза между собственными высказываниями – ожидание, когда же говорящий замолчит. Обычно люди не воспринимают смысл высказанного, не стараются понять говорящего:**
- А. Наступательное слушание.
 - Б. Нейтральное слушание.
 - В. Селективное слушание.
 - Г. Вежливое слушание.
 - Д. Оборонительное слушание.
- 16. Установление напряженных, но притягательных целей, огромное внимание качеству во всем, уверенность в возможностях и способностях подчиненных достичь высоких результатов:**
- А. Лидерство, ориентированное на достижение.
 - Б. Директивное лидерство.
 - В. Поддерживающее лидерство.
- 17. Универсальный метод стратегического анализа, где выявляются угрозы и возможности со стороны внешней среды и сильные и слабые стороны организации, на основе которых должна быть построена будущая стратегия организации:**
- А. SWOT- анализ.
 - Б. PEST- анализ.
 - В. Матрица Ансоффа.
- 18. Это контрольная схема, на которой по горизонтали отмечают время, а по вертикали – виды деятельности или задания:**

- А. Технологическая карта.
 - Б. График Ганта.
 - В. График жизненного цикла.
19. Это ограниченное право использовать ресурсы организации, направлять усилия подчиненных на выполнение определенных задач, принимать решения:
- А. Делегирование.
 - Б. Ответственность.
 - В. Полномочия.
20. Допустимое число исполнителей, подчиненных одному руководителю:
- А. Коэффициент управляемости.
 - Б. Предел управляемости.
 - В. Норма управляемости.
21. Матричная структура управления может возникнуть внутри функциональной структуры:
- А. ДА.
 - Б. НЕТ.
22. Представляет собой обязательство выполнять имеющиеся задачи и отвечать за их удовлетворительное разрешение:
- А. Делегирование.
 - Б. Ответственность.
 - В. Полномочия.
23. Выполняют роль рычагов воздействия, это компенсация за действия человека в виде предметов, действий, обещаний, возможностей:
- А. Побуждения.
 - Б. Мотивы.
 - В. Стимулы.
24. Установил, что человек испытывает одновременно потребности различных уровней, но потребности какого-то одного уровня будут всегда доминировать:
- А. Ф. Герцберг.
 - Б. Мак Клеlland.
 - В. А. Маслоу.
25. Это средство, при помощи которого руководство распределяет среди сотрудников бесчисленные задачи, которые должны быть выполнены для достижения целей организации:

- А. Делегирование.
 - Б. Ответственность.
 - В. Полномочия.
- 26. Предусматривает учет, оценку и анализ результатов разработки и реализации перспективной концепции развития организации:**
- А. Текущий контроль.
 - Б. Оперативный контроль.
 - В. Стратегический контроль.
- 27. Утверждал, что люди постоянно находятся в состоянии мотивации:**
- А. С. Адамс.
 - Б. В. Врум.
 - В. Л. Портер.
- 28. Нечетное количество членов группы облегчает процесс принятия решений:**
- А. ДА. Б. НЕТ.
- 29. Поведение одного индивида, которое вносит изменение в поведение другого индивида:**
- А. Влияние.
 - Б. Лидерство. В. Авторитет.
- 30. Практическое задание:** на основе решетки стилей руководства Блейка и Мутона грамотно распределите стили руководства.

Решетка стилей руководства Блейка и Мутона



А.	1.1	1. «Власть – подчинение» Руководитель очень заботится об эффективности выполняемой работы, но обращает мало внимания на моральный настрой подчиненных.
Б.	1.9	2. «Команда» Благодаря усиленному вниманию к подчиненным и эффективности достигаются высокие результаты путем приобщения подчиненных к целям организации.
В.	9.1	3. «Страх перед бедностью» Со стороны руководителя прилагается минимальное усилие, чтобы добиться качества работы, которое позволит избежать увольнения.
Г.	5.5	4. «Организация» Руководитель достигает приемлемого качества выполнения заданий, находя баланс эффективности и хорошего морального настроя, но возможности и способности подчиненных используются не в полную меру.
Д.	9.9	5. «Загородный клуб» Руководитель сосредоточивается на хороших, теплых человеческих отношениях, но мало заботится об эффективности производства.

А. А-1., Б-5., В-3., Г- 4., Д-2.

Б. А-3., Б-4., В-1.,Г- 2., Д-5.

В. А-3., Б-5., В-1.,Г- 4., Д-2.