



НВУЗ АНО

«Региональный финансово-экономический институт»

ИТОГОВЫЙ ЭКЗАМЕН

по учебной дисциплине

«МЕНЕДЖМЕНТ»

Общие правила

Уважаемые студенты!

Согласно учебному плану института после изучения учебного курса «Менеджмент» необходимо сдать итоговый экзамен в режиме online, оценка за который будет выставлена в диплом. Чтобы сдать экзамен, следует ответить на 50 контрольно-тестовых вопросов.

При выполнении тестирования вы действуете следующим образом:

- прочитав вопрос и ответы к нему, решаете, какие варианты или какой вариант ответа является верным;
- убедившись в правильности ответа, отмечаете его буквенное обозначение в тесте.

Во всех вопросах правильным является только один вариант ответа!

Выполнение экзамена оценивается по следующим критериям:

100–90% верных ответов — «отлично»,

89–80% верных ответов — «хорошо»,

79–70% верных ответов — «удовлетворительно»,

менее 70% верных ответов — «неудовлетворительно».

Чтобы помочь вам успешно справиться с экзаменом, мы предоставляем возможность подготовиться к нему. Для этого мы предлагаем вам те тестовые задания, которые на портале будут даваться во время тестирования. Тестирование требует от вас знания курса и внимания во время работы. Имейте в виду, что пропускать задания нельзя. Пока вы не ответили на текущее задание, перейти к следующему заданию невозможно.

Когда тестирование будет окончено, программа выдаст ваш результат.

Обратите внимание! Чтобы ваша оценка была засчитана и занесена в вашу зачетную книжку, необходимо в правильной последовательности завершить онлайн-тестирование.

Если у вас по каким-либо причинам нет возможности пройти онлайн-тестирование, вы можете сдать экзамен в письменном виде, следуя дальнейшим инструкциям.

Тестовые бланки проверяются в автоматизированном режиме, поэтому НИКАКИХ исправлений при заполнении бланка НЕ допускается. Каждое исправление, сделанное простым зачеркиванием или с помощью корректора, будет считаться ошибкой, а следовательно, приведет к снижению общей оценки.

Для студентов, обучающихся по интернет-технологии, тестовый бланк находится на портале института, рядом с этим документом. **При этом форму тестового бланка необходимо распечатывать только в 100% масштабировании.** В любом ином случае система автоматической проверки не примет бланк для проверки.

Чтобы избежать снижения оценки, вам необходимо при заполнении бланков руководствоваться следующими правилами:

1. Форму следует заполнять аккуратно шариковой, гелевой или капиллярной ручкой, синим или черным цветом, **ЗАГЛАВНЫМИ ПЕЧАТНЫМИ БУКВАМИ.** Размер буквы должен быть таким, чтобы буква занимала все пространство ячейки, но не касалась ее границ так, как указано в образце заполнения.
2. Каждое поле заполняется, начиная с первой ячейки. В одной ячейке — один знак. Оставшиеся свободными ячейки заполнять не следует. Не делайте прочерков, помарок и клякс.
3. Поле «Дата заполнения» заполняется в формате ДД.ММ.ГГГГ, цифрами (см. образец).
4. Поле «Идентификатор студента» заполняется цифрами (см. образец). Идентификационный номер присваивается автоматически при регистрации студента на портале. Если вы забыли свой идентификационный номер, то его можно посмотреть на портале в вашем личном деле на странице «Информация обо мне».
5. Правильный ответ отмечается в строго соответствующей ячейке, которая находится на перекрестии номера вопро-

са и буквы, обозначающей вариант ответа. Ответы на вопросы отмечайте галочкой или крестиком. Например, вы решили, что правильным ответом на вопрос №1 является вариант под буквой «Б». В этом случае вы ставите галочку или крестик в ячейке, которая находится на перекрестии №1 и «Б» (см. образец).

6. Нельзя исправлять в форме ошибки графическим способом (заштриховывать), замазывать корректирующей жидкостью. Если в ответах была допущена ошибка (опечатка), исправления следует внести в соответствующей графе «Исправления» в нижней части бланка. Для этого впишите в соответствующую ячейку номер вопроса, в котором была допущена ошибка, и выберите верный ответ. Поле «Номер вопроса» следует заполнять цифрами (см. образец).

Уважаемые студенты!

С помощью тестового бланка не только мы оцениваем вас, но и вы получаете возможность оценить нашу работу. Мы предлагаем вам поставить нам оценку, высказав свое мнение: понравился или не понравился вам учебный курс.

Для этого в бланке для ответов предусмотрено поле «Оценка качества курса» и две ячейки для заполнения. Оценка выставляется с указанием десятых долей в диапазоне от 0,0 до 5,9. Оценка «0,0» выставляется, если вам курс очень не понравился; оценка «5,9» выставляется, если вы считаете качество курса превосходным. Например, если вам курс не очень понравился и вы его оценили как «среднее качество», то вы в первую ячейку записываете «3», а во вторую так же — «9», т. е. ваша оценка — 3,9.

Обращаем ваше внимание на тот факт, что если не заполнить поле «Оценка качества курса», то бланк не будет принят для проверки.

Внимание!

Если вам не сообщили иного, то **ответы на вопросы итогового экзамена присылайте по адресу: 305029, г. Курск, а/я 304.**

Если вместе с учебным материалом вы получили вкладной лист, в котором написано, что вы должны прислать ответ по другому адресу, то ответы по вопросам итогового экзамена присылайте по адресу, указанному во вкладном листе.

На конверте, в котором будете отправлять выполненное задание в институт, в строке «Кому» после указания адресата не забудьте сделать пометку «Менеджмент — Итоговый экзамен».

Желаем удачи!

Вопросы итогового экзамена

1. Когда руководители 5-го уровня становятся у руля компании, то в первую очередь они:
 - а) подбирают нужных им в путешествии людей;
 - б) добиваются того, чтобы ненужные люди занимали нужные места;
 - в) решают, куда же, собственно, они едут.

2. *«Ни одна компания не может наращивать свои продажи быстрее, чем растет ее способность нанимать нужных ей людей. Если рост ваших продаж опережает рост числа ваших сотрудников, вы не создадите, просто не сможете создать великую компанию».* Так звучит формулировка так называемого:
 - а) «принципа Уэлча»;
 - б) «закона Паккарда»;
 - в) «правила Вуртзела».

3. Среди перечисленных ниже утверждений укажите верное:
 - а) именно технологии являются причиной исключительных результатов и причиной упадка компании;
 - б) технологии сами по себе не могут быть ни причиной исключительных результатов, ни причиной упадка компании;
 - в) технологии являются причиной исключительных результатов, но ни в коем случае не причиной упадка компании.

4. Главную идею книги Джима Коллинза «От хорошего к великому» можно сформулировать следующим выражением:
 - а) «хорошее – враг великого»;
 - б) «лучшее – враг хорошего»;
 - в) «великое – враг хорошего».

5. Согласно опыту Дика Кули при формировании управленческой команды предпочтительнее руководствоваться принципом:
- а) «слабые генералы, сильные лейтенанты»;
 - б) «сильные генералы, сильные лейтенанты»;
 - в) «сильные генералы, слабые лейтенанты».
6. Лидеры компаний, которые добились выдающихся результатов, всегда стремились:
- а) стать великими героями;
 - б) попасть на пьедестал;
 - в) казаться обычными людьми.
7. Третий принцип, который помогает руководителю выработать строгую, но не жесткую кадровую политику, звучит так:
- а) когда вы знаете, что вам надо менять людей, действуйте, не откладывая;
 - б) давайте потратим время на тщательный подбор самых лучших кадров с самого начала;
 - в) предоставьте вашим лучшим людям работать в областях, где у вас наибольшие возможности, а не наибольшие проблемы.
8. Среди перечисленных ниже утверждений укажите неверное:
- а) чтобы добиться стремительного роста, необходима дисциплина, позволяющая принять ряд правильных решений, согласующихся с вашей «концепцией ежа»;
 - б) когда выработано детальное понимание «концепции порочного круга» наступит момент, когда в результатах деятельности произойдет коренной сдвиг, и вы сможете использовать акселераторы, чтобы стимулировать процесс;
 - в) в компании нужны дисциплинированные действия, совершаемые дисциплинированными людьми с дисциплинированным мышлением.

9. Каждый из руководителей, возглавивших переход от хорошего к великому, любил задавать своим подчиненным много вопросов с одной-единственной целью – как можно лучше и глубже понять суть происходящего. Такая модель управленческого поведения получила название:
- а) метод Сократа;
 - б) метод Цицерона;
 - в) метод Платона.
10. Руководители великих компаний:
- а) всегда подбирали людей под выбранное направление развития бизнеса;
 - б) сначала удостоверяться, что все нужные люди на борту (а все ненужные за бортом), и только потом решали, куда же им плыть;
 - в) в первую очередь задавались вопросом, куда им плыть.
11. Среди перечисленных ниже утверждений укажите верное:
- а) если вы чувствуете, что у кого-то возникает острая потребность в вашем непосредственном руководстве, это означает, что вы правильно подобрали персонал;
 - б) лучшие люди не нуждаются в непосредственном руководстве;
 - в) лучшие люди не нуждаются в непосредственном наставничестве, обучении, лидерстве.
12. Пример компании Kroger показывает, что правильные решения зачастую становятся очевидными в случае, если вы:
- а) на время перестаете смотреть суровым фактам в лицо;
 - б) временно отключаете здравый смысл и начинаете больше полагаться на интуицию;
 - в) начинаете с того, что тщательно и честно анализируете ситуацию.

13. На то, чтобы выработать свои «концепции ежа», у великих компаний ушло в среднем:
- а) год;
 - б) два года;
 - в) четыре года.
14. Руководители великих компаний всегда имели под рукой:
- а) только список того, что нужно сделать;
 - б) только список того, что нужно прекратить делать;
 - в) и список того, что нужно сделать, и список того, что нужно прекратить делать.
15. Если у руководителя наблюдается так называемый синдром «самой большой собаки», то это означает, что данный руководитель:
- а) просто «обречет» своего преемника на большой успех;
 - б) очень уважительно относится к остальным членам своего коллектива;
 - в) не заботится о том, чтобы выбрать себе самого сильного преемника.
16. Как показывает опыт великих компаний, преобразования к лучшему начинаются с того, что руководитель:
- а) старается привить дисциплину недисциплинированным людям;
 - б) нанимает людей, обладающих самодисциплиной;
 - а) вырабатывает у себя и у своих сотрудников дисциплинированное мышление.
17. Среди перечисленных ниже утверждений укажите неверное:
- а) если в компании работают «нужные люди», то проблема мотивации и управления, в принципе, исчезает сама собой;
 - б) у «нужных людей» недостаточно самомотивации, поэтому им необходимо прививать внутреннее стремление добиться исключительных результатов и участвовать в создании чего-то великого;

- в) если в компании работают не те люди, то уже неважно, сможет ли руководитель выбрать правильное направление, ему все равно не удастся создать великую компанию.
18. Чтобы понять, подходит вам человек на ту или иную должность или нет, надо в первую очередь оценить его:
- а) знания и опыт;
 - б) образование;
 - в) характер и способности.
19. По словам Дэна Джорнда успешная компания должна двигаться вперед по следующему алгоритму:
- а) ползти → идти → бежать;
 - б) идти → ползти → бежать;
 - в) бежать → ползти → идти.
20. Война во Вьетнаме красноречиво доказала истину о том, что:
- а) высокие технологии – это ключ к успеху;
 - б) самое современное оборудование и специалисты, способные с ним работать, – гарантия успеха;
 - в) высокие технологии не являются ключом к успеху.
21. Исследование великих компаний показало, что для руководителя 5-го уровня создать великую компанию:
- а) невозможно, если он не отдаст ей все свои силы и время, отняв их у семьи, увлечений и т.д.;
 - б) возможно только в том случае, если у этого руководителя нет семьи;
 - в) возможно без значительного ущерба для всех остальных сфер своей жизни; главное – это найти баланс, позволяющий создать великую компанию и одновременно прожить великую жизнь.

22. Среди перечисленных ниже утверждений укажите неверное:

- а) важно не *как вы платите* вашему высшему руководству, важно, *кто* ваше высшее руководство, которому вы собираетесь платить;
- б) великие компании всегда придерживались одной простой истины: «правильные» люди будут поступать правильно и добиваться наилучших результатов, на которые они только способны, при любой системе вознаграждения;
- в) в великих компаниях руководство всегда получало большую заработную плату, чем в компаниях сравнения.

23. По мнению Алана Вуртцела:

- а) прежде чем уволить сотрудника, который не смог добиться желаемых результатов, надо дать ему еще максимум один шанс исправиться;
- б) вместо того чтобы увольнять сотрудников, которые не смогли добиться желаемых результатов, важно один или максимум два раза попробовать их на других должностях, где они могут найти применение своим способностям;
- в) вместо того чтобы увольнять сотрудников, которые не смогли добиться желаемых результатов, важно один или два, или даже три раза попробовать их на других должностях, где они могут найти применение своим способностям.

24. «Концепция ежа» для компании – это:

- а) понимание того, в чем компания может быть лучшей;
- б) план того, как стать лучшей;
- в) формализованная цель, достижение которой поможет компании стать лучшей.

25. При составлении бюджета компании, которые добились выдающихся результатов, ставили перед собой цель решить:
- а) сколько инвестировать в каждый вид деятельности;
 - б) какие виды деятельности согласовываются с «концепцией ежа» и потому должны получить полное финансирование, а какие не должны получить финансирования вообще;
 - в) какие виды деятельности согласовываются с «концепцией ежа», чтобы привлечь для их финансирования дополнительные источники.
26. Если уровень способностей руководителя ограничивается тем, что он может формулировать видение будущего и последовательно добиваться того, чтобы компания продвигалась по намеченному пути, то такого руководителя можно отнести в соответствии с классификацией исследовательской группы Коллинза к уровню:
- а) пятому;
 - б) четвертому;
 - в) третьему.
27. По утверждению Джима Коллинза, великие компании:
- а) в большинстве своем были одержимы стремлением добиться роста во что бы то ни стало;
 - б) верили, «что размер значит успех»;
 - в) не были одержимы идеей роста.
28. Согласно модели управления, получившей название «гений с 1000 помощников»:
- а) талантливый лидер – это второстепенный фактор успеха компании;
 - б) компания – не что иное, как поле для приложения талантов одной экстраординарной личности руководителя;
 - в) руководитель компании должен собрать команду наиболее выдающихся менеджеров.

29. Среди перечисленных ниже утверждений укажите неверное:
- а) вознаграждение служит не тому, чтобы заставить неправильных людей делать правильные вещи, но тому, чтобы привлечь и удержать достойнейших;
 - б) позволять людям, чьи способности соответствуют требованиям, оставаться в компании – нечестно по отношению к неталантливым сотрудникам;
 - в) подходит ли вам человек, вопрос, скорее, его характера и способностей, а не его знаний, опыта или образования.
30. Вознаграждать сотрудников надо прежде всего для того, чтобы:
- а) заставить неправильных людей делать правильные вещи;
 - б) привлечь и удержать достойнейших;
 - в) не было текучки кадров.
31. Руководители великих компаний стойко принимали суровые факты действительности и в то же время не переставали верить в победу. Эту двойственность чувств команда исследователей Коллинза назвала:
- а) «парадоксом Моклера»;
 - б) «парадоксом Вуртзела»;
 - в) «парадоксом Стокдейла».
32. Среди перечисленных ниже утверждений укажите неверное:
- а) такая проблема, как отсутствие компетентности и дисциплины, не возникает в компании, если там с самого начала правильно подобраны кадры;
 - б) большинство компаний создают свои бюрократические порядки, чтобы управлять небольшим процентом «неправильных» людей на корабле;
 - в) без бюрократии и принципа иерархичности не обойтись ни в одной организации.

33. Как не должны поступать руководители 5-го уровня:
- а) концентрировать все свое внимание на достижении результатов;
 - б) обещать меньше, а делать больше;
 - в) ничего не должны обещать своим сотрудникам;
34. Одной из главных причин, по которым компания Chrysler была куплена немецким автопроизводителем Daimler-Benz после ухода Ли Якокки с поста руководителя, заключалась в том, что:
- а) у Chrysler были сильные конкуренты, в частности, Daimler-Benz;
 - б) Ли Якокка после вывода компании из катастрофы все свои силы устремил на то, чтобы закрепить за собой имидж самого известного корпоративного руководителя в истории американского бизнеса;
 - в) акционеры компании много раз откладывали уход Ли Якокки на пенсию, в результате чего его потенциал стал иссякать.
35. Самый действенный способ помочь людям, которые добиваются исключительных результатов, это:
- а) щедро вознаграждать их;
 - б) не отягощать их людьми, которые на это не способны;
 - в) стимулировать их.
36. Какой лозунг соответствует кадровой политике великих компаний:
- а) «Не будем тратить время на тщательный подбор кадров».
 - б) «Подходит нам человек или нет — это вопрос его знаний, опыта или образования».
 - в) «Давайте потратим время на тщательный подбор самых лучших кадров с самого начала».

37. Алан Вуртзел начал превращение фактического банкрота в процветающую компанию с того, что очень своеобразно ответил на вопрос, куда должна идти компания. Он сказал:
- а) «Только вперед!»
 - б) «По головам конкурентов».
 - в) «Я не знаю».
38. По поводу использования новых технологий в процессе перехода от хорошего к великому главное, что должна решить компания, — это:
- а) Используют ли конкуренты такую же технологию?
 - б) Это самая новейшая технология?
 - в) Согласуется ли технология с вашей «концепцией ежа»?
39. По мнению Джима Коллинза:
- а) руководителем 5-го уровня невозможно стать, им можно только родиться;
 - б) потенциальных руководителей 5-го уровня вокруг нас очень мало, поэтому и великих компаний – единицы;
 - в) потенциальных руководителей 5-го уровня вокруг нас много, надо только знать, как их искать.
40. В ходе исследования Джима Коллинза:
- а) 80% руководителей не упомянули технологии среди пяти ключевых факторов преобразования их компаний;
 - б) 80% руководителей не упомянули технологии среди трех ключевых факторов преобразования их компаний;
 - в) 60% руководителей не упомянули технологии среди трех ключевых факторов преобразования их компаний.
41. В великих компаниях строгость применяется в первую очередь:
- а) к «приходящим» консультантам;
 - б) к нижнему уровню иерархии;
 - в) к верхнему уровню иерархии.

42. Среди перечисленных ниже утверждений укажите верное:
- а) видение будущего у лидера компании, это такое «светлое будущее», является лучшим мотивирующим стимулом в работе персонала;
 - б) самый верный способ демотивации людей – это давать им пустые надежды, которые вскоре рухнут под напором реальности;
 - в) если у лидера есть видение, то создавать климат, в котором слышат правду и открыто смотрят фактам в лицо, нет необходимости.
43. Руководитель великой компании фокусируется прежде всего на том, чего он достиг:
- а) по сравнению с тем, чего он обещал достичь;
 - б) за год;
 - в) по отношению к другим компаниям.
44. Великие компании тактику массовых сокращений:
- а) использовали редко;
 - б) использовали часто;
 - в) считали одной из основных своих стратегий.
45. Первый принцип для выработки строгой, но не жесткой кадровой политики звучит так:
- а) когда вы знаете, что вам надо менять людей, действуйте, не откладывая;
 - б) если сомневаетесь — не нанимайте, продолжайте искать;
 - в) предоставьте вашим лучшим людям работать в областях, где у вас наибольшие возможности, а не наибольшие проблемы.
46. Каждая компания, добившаяся выдающихся результатов:
- а) принадлежала к успешной отрасли;
 - б) создала собственную экономическую машину, невзирая на ситуацию в отрасли;

- в) принадлежала к нескольким успешным отраслям одновременно.
47. История бизнеса показывает: пионеры внедрения новых технологий:
- а) всегда оставались победителями, с начала и до конца;
 - б) часто побеждали в конце;
 - в) редко побеждали в конце.
48. Второй принцип для выработки строгой, но не жесткой кадровой политики звучит так:
- а) когда вы знаете, что вам надо менять людей, действуйте, не откладывая;
 - б) давайте потратим время на тщательный подбор самых лучших кадров с самого начала;
 - в) предоставьте вашим лучшим людям работать в областях, где у вас наибольшие возможности, а не наибольшие проблемы.
49. Процесс последовательных улучшений, благодаря которому великие компании стали таковыми, Джим Коллинз и группа его исследователей назвали:
- а) «эффектом храповика»;
 - б) «эффектом маховика»;
 - в) «эффектом спирали».
50. Компании, которые осуществили переход от хорошего к великому:
- а) достигли этого благодаря длительному процессу;
 - б) сумели тщательно разработать и удачно провести одно решающее мероприятие;
 - в) добились этого благодаря нахождению одной уникальной инновации, значительно отличавшейся по качеству от достижений конкурентов.

Все замечания и предложения отсылайте по адресу: feedback@rfei.ru.