



## Прикладная социология БАК

- 1 Организация ООО «Х» работает на рынке программного обеспечения (ПО), занимаясь его установкой, наладкой и адаптацией для корпоративных клиентов. В компании работает около 80 сотрудников. Из них 60 мастеров, с которыми заключены гражданско-правовые договора. Компания обучает мастеров, распределяет заказы между ними и обеспечивает их лицензионным ПО. Также в компании работает 12 штатных специалистов (тренеров, бухгалтеров, юристов), и 8 штатных менеджеров различных уровней. Зарботная плата в компании примерно соответствует средней по рынку. Помимо этого, ООО «Х» привлекает по договорам об оказании услуг уборщиков и охранников в сторонних компаниях. К сожалению, отношения между штатными и временно привлеченными работниками оставляют желать лучшего: штатные работники убеждены, что привлекаемые работники неквалифицированные, раз не смогли устроиться на «постоянную работу». По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, какой системой является эта компания с точки зрения экономической деятельности.
- 2 Организация ООО «Х» работает на рынке программного обеспечения (ПО), занимаясь его установкой, наладкой и адаптацией для корпоративных клиентов. В компании работает около 80 сотрудников. Из них 60 мастеров, с которыми заключены гражданско-правовые договора. Компания обучает мастеров, распределяет заказы между ними и обеспечивает их лицензионным ПО. Также в компании работает 12 штатных специалистов (тренеров, бухгалтеров, юристов), и 8 штатных менеджеров различных уровней. Зарботная плата в компании примерно соответствует средней по рынку. Помимо этого, ООО «Х» привлекает по договорам об оказании услуг уборщиков и охранников в сторонних компаниях. К сожалению, отношения между штатными и временно привлеченными работниками оставляют желать лучшего: штатные работники убеждены, что привлекаемые работники неквалифицированные, раз не смогли устроиться на «постоянную работу». По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, какой системой является эта компания с точки зрения социальных отношений.





- 3) Организация ООО «Х» работает на рынке программного обеспечения (ПО), занимаясь его установкой, наладкой и адаптацией для корпоративных клиентов. В компании работает около 80 сотрудников. Из них 60 мастеров, с которыми заключены гражданско-правовые договора. Компания обучает мастеров, распределяет заказы между ними и обеспечивает их лицензионным ПО. Также в компании работает 12 штатных специалистов (тренеров, бухгалтеров, юристов), и 8 штатных менеджеров различных уровней. Зарботная плата в компании примерно соответствует средней по рынку. Помимо этого, ООО «Х» привлекает по договорам об оказании услуг уборщиков и охранников в сторонних компаниях. К сожалению, отношения между штатными и временно привлеченными работниками оставляют желать лучшего: штатные работники убеждены, что привлекаемые работники неквалифицированные, раз не смогли устроиться на «постоянную работу». По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, кто относится к внутренней среде данной организации с юридической точки зрения.
- 4) Организация ООО «Х» работает на рынке программного обеспечения (ПО), занимаясь его установкой, наладкой и адаптацией для корпоративных клиентов. В компании работает около 80 сотрудников. Из них 60 мастеров, с которыми заключены гражданско-правовые договора. Компания обучает мастеров, распределяет заказы между ними и обеспечивает их лицензионным ПО. Также в компании работает 12 штатных специалистов (тренеров, бухгалтеров, юристов), и 8 штатных менеджеров различных уровней. Зарботная плата в компании примерно соответствует средней по рынку. Помимо этого, ООО «Х» привлекает по договорам об оказании услуг уборщиков и охранников в сторонних компаниях. К сожалению, отношения между штатными и временно привлеченными работниками оставляют желать лучшего: штатные работники убеждены, что привлекаемые работники неквалифицированные, раз не смогли устроиться на «постоянную работу». По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, что относится к объекту деятельности данной организации в целом.





- 5) Организация ООО «Х» работает на рынке программного обеспечения (ПО), занимаясь его установкой, наладкой и адаптацией для корпоративных клиентов. В компании работает около 80 сотрудников. Из них 60 мастеров, с которыми заключены гражданско-правовые договора. Компания обучает мастеров, распределяет заказы между ними и обеспечивает их лицензионным ПО. Также в компании работает 12 штатных специалистов (тренеров, бухгалтеров, юристов), и 8 штатных менеджеров различных уровней. Заработная плата в компании примерно соответствует средней по рынку. Помимо этого, ООО «Х» привлекает по договорам об оказании услуг уборщиков и охранников в сторонних компаниях. К сожалению, отношения между штатными и временно привлеченными работниками оставляют желать лучшего: штатные работники убеждены, что привлекаемые работники неквалифицированные, раз не смогли устроиться на «постоянную работу». По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, что относится к объекту деятельности менеджеров данной организации.
- 6) Организация ООО «Х» работает на рынке программного обеспечения (ПО), занимаясь его установкой, наладкой и адаптацией для корпоративных клиентов. В компании работает около 80 сотрудников. Из них 60 мастеров, с которыми заключены гражданско-правовые договора. Компания обучает мастеров, распределяет заказы между ними и обеспечивает их лицензионным ПО. Также в компании работает 12 штатных специалистов (тренеров, бухгалтеров, юристов), и 8 штатных менеджеров различных уровней. Заработная плата в компании примерно соответствует средней по рынку. Помимо этого, ООО «Х» привлекает по договорам об оказании услуг уборщиков и охранников в сторонних компаниях. К сожалению, отношения между штатными и временно привлеченными работниками оставляют желать лучшего: штатные работники убеждены, что привлекаемые работники неквалифицированные, раз не смогли устроиться на «постоянную работу». По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, что является побочным результатом деятельности данной организации.





- 7) Организация ООО «Х» работает на рынке программного обеспечения (ПО), занимаясь его установкой, наладкой и адаптацией для корпоративных клиентов. В компании работает около 80 сотрудников. Из них 60 мастеров, с которыми заключены гражданско-правовые договора. Компания обучает мастеров, распределяет заказы между ними и обеспечивает их лицензионным ПО. Также в компании работает 12 штатных специалистов (тренеров, бухгалтеров, юристов), и 8 штатных менеджеров различных уровней. Зарботная плата в компании примерно соответствует средней по рынку. Помимо этого, ООО «Х» привлекает по договорам об оказании услуг уборщиков и охранников в сторонних компаниях. К сожалению, отношения между штатными и временно привлеченными работниками оставляют желать лучшего: штатные работники убеждены, что привлекаемые работники неквалифицированные, раз не смогли устроиться на «постоянную работу». По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, какому социальному свойству соответствует возможность направления компанией на задание к клиенту любого свободного мастера, знающего нужное ПО.
- 8) Организация ООО «Х» работает на рынке программного обеспечения (ПО), занимаясь его установкой, наладкой и адаптацией для корпоративных клиентов. В компании работает около 80 сотрудников. Из них 60 мастеров, с которыми заключены гражданско-правовые договора. Компания обучает мастеров, распределяет заказы между ними и обеспечивает их лицензионным ПО. Также в компании работает 12 штатных специалистов (тренеров, бухгалтеров, юристов), и 8 штатных менеджеров различных уровней. Зарботная плата в компании примерно соответствует средней по рынку. Помимо этого, ООО «Х» привлекает по договорам об оказании услуг уборщиков и охранников в сторонних компаниях. К сожалению, отношения между штатными и временно привлеченными работниками оставляют желать лучшего: штатные работники убеждены, что привлекаемые работники неквалифицированные, раз не смогли устроиться на «постоянную работу». По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, чем является негативное отношение штатных работников к временно привлекаемым.





- 9) Организация ООО «Х» работает на рынке программного обеспечения (ПО), занимаясь его установкой, наладкой и адаптацией для корпоративных клиентов. В компании работает около 80 сотрудников. Из них 60 мастеров, с которыми заключены гражданско-правовые договора. Компания обучает мастеров, распределяет заказы между ними и обеспечивает их лицензионным ПО. Также в компании работает 12 штатных специалистов (тренеров, бухгалтеров, юристов), и 8 штатных менеджеров различных уровней. Зарботная плата в компании примерно соответствует средней по рынку. Помимо этого, ООО «Х» привлекает по договорам об оказании услуг уборщиков и охранников в сторонних компаниях. К сожалению, отношения между штатными и временно привлеченными работниками оставляют желать лучшего: штатные работники убеждены, что привлекаемые работники неквалифицированные, раз не смогли устроиться на «постоянную работу». По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, какие нежелательные для компании социальные стереотипы могут проявляться в работе ее мастеров.
- 10) Организация ООО «Х» работает на рынке программного обеспечения (ПО), занимаясь его установкой, наладкой и адаптацией для корпоративных клиентов. В компании работает около 80 сотрудников. Из них 60 мастеров, с которыми заключены гражданско-правовые договора. Компания обучает мастеров, распределяет заказы между ними и обеспечивает их лицензионным ПО. Также в компании работает 12 штатных специалистов (тренеров, бухгалтеров, юристов), и 8 штатных менеджеров различных уровней. Зарботная плата в компании примерно соответствует средней по рынку. Помимо этого, ООО «Х» привлекает по договорам об оказании услуг уборщиков и охранников в сторонних компаниях. К сожалению, отношения между штатными и временно привлеченными работниками оставляют желать лучшего: штатные работники убеждены, что привлекаемые работники неквалифицированные, раз не смогли устроиться на «постоянную работу». По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, какой подсистеме организации относятся отношения между мастерами и офисными специалистами.





- 11) Корпорация ПАО «Х» - градообразующее предприятие, занимающееся производством оборудования для промышленного строительства. Работа компании достаточно успешна, что позволяет выплачивать сотрудникам соответствующую рыночной заработной плату. В компании работает более 3000 человек. Из них 2500 составляют рабочие, 200 – инженерные специалисты, 100 – офисные специалисты и 200 – менеджеры различных уровней. Рабочие организованы в бригады, в среднем по 25 человек в каждой. В корпорации сложилась достаточно благожелательная атмосфера: рабочие активно общаются в своих группах, многие из них объединились в устойчивые компании по 2-4 человека, совместно проводящие досуг. Для управленческого персонала, напротив, характерна конкуренция, стремление опередить показатели своих коллег и заслужить тем самым первоочередное повышение. Бизнес-процессы в организации выстроены достаточно жестко: все работают строго по регламентам и процедурам, взаимодействие между бригадами или отделами происходит в режиме официальной переписки. Иногда это приводит к конфликтам между подразделениями. С другой стороны, руководство поддерживает и культивирует конкуренцию, соперничество между бригадами, поощряя их инициативу и самостоятельность в пределах поставленной задачи. По итогам каждого квартала определяется лучшая бригада, которой вручается переходящее знамя (в дополнение к существующим бонусам за выполнение KPI). По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, какая модель поведения характерна для менеджеров этой компании.





- 12) Корпорация ПАО «Х» - градообразующее предприятие, занимающееся производством оборудования для промышленного строительства. Работа компании достаточно успешна, что позволяет выплачивать сотрудникам соответствующую рыночной заработной плату. В компании работает более 3000 человек. Из них 2500 составляют рабочие, 200 – инженерные специалисты, 100 – офисные специалисты и 200 – менеджеры различных уровней. Рабочие организованы в бригады, в среднем по 25 человек в каждой. В корпорации сложилась достаточно благожелательная атмосфера: рабочие активно общаются в своих группах, многие из них объединились в устойчивые компании по 2-4 человека, совместно проводящие досуг. Для управленческого персонала, напротив, характерна конкуренция, стремление опередить показатели своих коллег и заслужить тем самым первоочередное повышение. Бизнес-процессы в организации выстроены достаточно жестко: все работают строго по регламентам и процедурам, взаимодействие между бригадами или отделами происходит в режиме официальной переписки. Иногда это приводит к конфликтам между подразделениями. С другой стороны, руководство поддерживает и культивирует конкуренцию, соперничество между бригадами, поощряя их инициативу и самостоятельность в пределах поставленной задачи. По итогам каждого квартала определяется лучшая бригада, которой вручается переходящее знамя (в дополнение к существующим бонусам за выполнение KPI). По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, какой тип приверженности характерен для работников организации.





- 13) Корпорация ПАО «Х» - градообразующее предприятие, занимающееся производством оборудования для промышленного строительства. Работа компании достаточно успешна, что позволяет выплачивать сотрудникам соответствующую рыночной заработной плату. В компании работает более 3000 человек. Из них 2500 составляют рабочие, 200 – инженерные специалисты, 100 – офисные специалисты и 200 – менеджеры различных уровней. Рабочие организованы в бригады, в среднем по 25 человек в каждой. В корпорации сложилась достаточно благожелательная атмосфера: рабочие активно общаются в своих группах, многие из них объединились в устойчивые компании по 2-4 человека, совместно проводящие досуг. Для управленческого персонала, напротив, характерна конкуренция, стремление опередить показатели своих коллег и заслужить тем самым первоочередное повышение. Бизнес-процессы в организации выстроены достаточно жестко: все работают строго по регламентам и процедурам, взаимодействие между бригадами или отделами происходит в режиме официальной переписки. Иногда это приводит к конфликтам между подразделениями. С другой стороны, руководство поддерживает и культивирует конкуренцию, соперничество между бригадами, поощряя их инициативу и самостоятельность в пределах поставленной задачи. По итогам каждого квартала определяется лучшая бригада, которой вручается переходящее знамя (в дополнение к существующим бонусам за выполнение KPI). По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите тип стихийно возникающих между рабочими групп.





- 14) Корпорация ПАО «Х» - градообразующее предприятие, занимающееся производством оборудования для промышленного строительства. Работа компании достаточно успешна, что позволяет выплачивать сотрудникам соответствующую рыночной заработной плату. В компании работает более 3000 человек. Из них 2500 составляют рабочие, 200 – инженерные специалисты, 100 – офисные специалисты и 200 – менеджеры различных уровней. Рабочие организованы в бригады, в среднем по 25 человек в каждой. В корпорации сложилась достаточно благожелательная атмосфера: рабочие активно общаются в своих группах, многие из них объединились в устойчивые компании по 2-4 человека, совместно проводящие досуг. Для управленческого персонала, напротив, характерна конкуренция, стремление опередить показатели своих коллег и заслужить тем самым первоочередное повышение. Бизнес-процессы в организации выстроены достаточно жестко: все работают строго по регламентам и процедурам, взаимодействие между бригадами или отделами происходит в режиме официальной переписки. Иногда это приводит к конфликтам между подразделениями. С другой стороны, руководство поддерживает и культивирует конкуренцию, соперничество между бригадами, поощряя их инициативу и самостоятельность в пределах поставленной задачи. По итогам каждого квартала определяется лучшая бригада, которой вручается переходящее знамя (в дополнение к существующим бонусам за выполнение KPI). По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, какая категория социальных норм будет иметь намного большее значение для рабочих, чем для офисных специалистов компании.





15

Корпорация ПАО «Х» - градообразующее предприятие, занимающееся производством оборудования для промышленного строительства. Работа компании достаточно успешна, что позволяет выплачивать сотрудникам соответствующую рыночной заработной плату. В компании работает более 3000 человек. Из них 2500 составляют рабочие, 200 – инженерные специалисты, 100 – офисные специалисты и 200 – менеджеры различных уровней. Рабочие организованы в бригады, в среднем по 25 человек в каждой. В корпорации сложилась достаточно благожелательная атмосфера: рабочие активно общаются в своих группах, многие из них объединились в устойчивые компании по 2-4 человека, совместно проводящие досуг. Для управленческого персонала, напротив, характерна конкуренция, стремление опередить показатели своих коллег и заслужить тем самым первоочередное повышение. Бизнес-процессы в организации выстроены достаточно жестко: все работают строго по регламентам и процедурам, взаимодействие между бригадами или отделами происходит в режиме официальной переписки. Иногда это приводит к конфликтам между подразделениями. С другой стороны, руководство поддерживает и культивирует конкуренцию, соперничество между бригадами, поощряя их инициативу и самостоятельность в пределах поставленной задачи. По итогам каждого квартала определяется лучшая бригада, которой вручается переходящее знамя (в дополнение к существующим бонусам за выполнение KPI). По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, на какой стадии жизненного цикла находится эта компания.





- 16) Корпорация ПАО «Х» - градообразующее предприятие, занимающееся производством оборудования для промышленного строительства. Работа компании достаточно успешна, что позволяет выплачивать сотрудникам соответствующую рыночной заработной плату. В компании работает более 3000 человек. Из них 2500 составляют рабочие, 200 – инженерные специалисты, 100 – офисные специалисты и 200 – менеджеры различных уровней. Рабочие организованы в бригады, в среднем по 25 человек в каждой. В корпорации сложилась достаточно благожелательная атмосфера: рабочие активно общаются в своих группах, многие из них объединились в устойчивые компании по 2-4 человека, совместно проводящие досуг. Для управленческого персонала, напротив, характерна конкуренция, стремление опередить показатели своих коллег и заслужить тем самым первоочередное повышение. Бизнес-процессы в организации выстроены достаточно жестко: все работают строго по регламентам и процедурам, взаимодействие между бригадами или отделами происходит в режиме официальной переписки. Иногда это приводит к конфликтам между подразделениями. С другой стороны, руководство поддерживает и культивирует конкуренцию, соперничество между бригадами, поощряя их инициативу и самостоятельность в пределах поставленной задачи. По итогам каждого квартала определяется лучшая бригада, которой вручается переходящее знамя (в дополнение к существующим бонусам за выполнение KPI). По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, с какой проблемой может сталкиваться организация на текущем этапе жизненного цикла.





- 17) Корпорация ПАО «Х» - градообразующее предприятие, занимающееся производством оборудования для промышленного строительства. Работа компании достаточно успешна, что позволяет выплачивать сотрудникам соответствующую рыночной заработной плату. В компании работает более 3000 человек. Из них 2500 составляют рабочие, 200 – инженерные специалисты, 100 – офисные специалисты и 200 – менеджеры различных уровней. Рабочие организованы в бригады, в среднем по 25 человек в каждой. В корпорации сложилась достаточно благожелательная атмосфера: рабочие активно общаются в своих группах, многие из них объединились в устойчивые компании по 2-4 человека, совместно проводящие досуг. Для управленческого персонала, напротив, характерна конкуренция, стремление опередить показатели своих коллег и заслужить тем самым первоочередное повышение. Бизнес-процессы в организации выстроены достаточно жестко: все работают строго по регламентам и процедурам, взаимодействие между бригадами или отделами происходит в режиме официальной переписки. Иногда это приводит к конфликтам между подразделениями. С другой стороны, руководство поддерживает и культивирует конкуренцию, соперничество между бригадами, поощряя их инициативу и самостоятельность в пределах поставленной задачи. По итогам каждого квартала определяется лучшая бригада, которой вручается переходящее знамя (в дополнение к существующим бонусам за выполнение KPI). По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, какая модель организационного поведения сложилась в производственных подразделениях.





18

Корпорация ПАО «Х» - градообразующее предприятие, занимающееся производством оборудования для промышленного строительства. Работа компании достаточно успешна, что позволяет выплачивать сотрудникам соответствующую рыночной заработной плату. В компании работает более 3000 человек. Из них 2500 составляют рабочие, 200 – инженерные специалисты, 100 – офисные специалисты и 200 – менеджеры различных уровней. Рабочие организованы в бригады, в среднем по 25 человек в каждой. В корпорации сложилась достаточно благожелательная атмосфера: рабочие активно общаются в своих группах, многие из них объединились в устойчивые компании по 2-4 человека, совместно проводящие досуг. Для управленческого персонала, напротив, характерна конкуренция, стремление опередить показатели своих коллег и заслужить тем самым первоочередное повышение. Бизнес-процессы в организации выстроены достаточно жестко: все работают строго по регламентам и процедурам, взаимодействие между бригадами или отделами происходит в режиме официальной переписки. Иногда это приводит к конфликтам между подразделениями. С другой стороны, руководство поддерживает и культивирует конкуренцию, соперничество между бригадами, поощряя их инициативу и самостоятельность в пределах поставленной задачи. По итогам каждого квартала определяется лучшая бригада, которой вручается переходящее знамя (в дополнение к существующим бонусам за выполнение KPI). По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, к какому уровню организационной культуры относятся награды для лучшей бригады.





- 19) Корпорация ПАО «Х» - градообразующее предприятие, занимающееся производством оборудования для промышленного строительства. Работа компании достаточно успешна, что позволяет выплачивать сотрудникам соответствующую рыночной заработной плату. В компании работает более 3000 человек. Из них 2500 составляют рабочие, 200 – инженерные специалисты, 100 – офисные специалисты и 200 – менеджеры различных уровней. Рабочие организованы в бригады, в среднем по 25 человек в каждой. В корпорации сложилась достаточно благожелательная атмосфера: рабочие активно общаются в своих группах, многие из них объединились в устойчивые компании по 2-4 человека, совместно проводящие досуг. Для управленческого персонала, напротив, характерна конкуренция, стремление опередить показатели своих коллег и заслужить тем самым первоочередное повышение. Бизнес-процессы в организации выстроены достаточно жестко: все работают строго по регламентам и процедурам, взаимодействие между бригадами или отделами происходит в режиме официальной переписки. Иногда это приводит к конфликтам между подразделениями. С другой стороны, руководство поддерживает и культивирует конкуренцию, соперничество между бригадами, поощряя их инициативу и самостоятельность в пределах поставленной задачи. По итогам каждого квартала определяется лучшая бригада, которой вручается переходящее знамя (в дополнение к существующим бонусам за выполнение KPI). По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, какой тип организационной культуры сложился в компании.





20

Корпорация ПАО «Х» - градообразующее предприятие, занимающееся производством оборудования для промышленного строительства. Работа компании достаточно успешна, что позволяет выплачивать сотрудникам соответствующую рыночной заработной плату. В компании работает более 3000 человек. Из них 2500 составляют рабочие, 200 – инженерные специалисты, 100 – офисные специалисты и 200 – менеджеры различных уровней. Рабочие организованы в бригады, в среднем по 25 человек в каждой. В корпорации сложилась достаточно благожелательная атмосфера: рабочие активно общаются в своих группах, многие из них объединились в устойчивые компании по 2-4 человека, совместно проводящие досуг. Для управленческого персонала, напротив, характерна конкуренция, стремление опередить показатели своих коллег и заслужить тем самым первоочередное повышение. Бизнес-процессы в организации выстроены достаточно жестко: все работают строго по регламентам и процедурам, взаимодействие между бригадами или отделами происходит в режиме официальной переписки. Иногда это приводит к конфликтам между подразделениями. С другой стороны, руководство поддерживает и культивирует конкуренцию, соперничество между бригадами, поощряя их инициативу и самостоятельность в пределах поставленной задачи. По итогам каждого квартала определяется лучшая бригада, которой вручается переходящее знамя (в дополнение к существующим бонусам за выполнение KPI). По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, какой тип культуры сложился в компании по критериям риска и обратной связи.





- 21) АО «Х» - консалтинговая компания. В ней работает около 450 штатных консультантов, 90 человек обслуживающего персонала и вспомогательных специалистов (юристов, бухгалтеров, менеджеров по персоналу и др.) и 150 менеджеров различных уровней. Общее руководство компанией осуществляет Совет директоров, состоящий из 10 человек, членов которого назначают собственники. В компании 6 департаментов (включая «департамент общих вопросов», к которому принадлежат все вспомогательные офисные специалисты) В каждом департаменте 10 отделов, в состав каждого из которых входит в среднем по 9 человек. Помимо руководителей отделов и департаментов, в компании работают также проектные менеджеры, которые набирают свою команду из числа сотрудников отделов. В связи с этим, каждый консультант имеет двух руководителей: начальника отдела, и проектного менеджера, причем их функции не вполне разграничены. Это приводит к частым конфликтам: так, один консультант иногда может оказаться сразу в двух или даже трех проектных группах, особенно если какой-то проект временно приостанавливается. Другие же сотрудники, напротив, могут оказаться несколько месяцев не занятыми ни в одном проекте. Особенностью корпоративного стиля управления является частое вмешательство начальников департаментов в работу отделов и проектных групп. Они могут перераспределять работников между проектными группами, переключать группы с одного проекта на другой. В свою очередь, начальники отделов требуют от работников подробной регулярной отчетности по их работе в проектных группах. Также они корректируют используемые сотрудниками методы решения задач, обосновывая это недоверием к тому, какие задачи ставятся проектными менеджерами. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, какие принципы социального управления нарушаются в этой организации.





- 22) АО «Х» - консалтинговая компания. В ней работает около 450 штатных консультантов, 90 человек обслуживающего персонала и вспомогательных специалистов (юристов, бухгалтеров, менеджеров по персоналу и др.) и 150 менеджеров различных уровней. Общее руководство компанией осуществляет Совет директоров, состоящий из 10 человек, членов которого назначают собственники. В компании 6 департаментов (включая «департамент общих вопросов», к которому принадлежат все вспомогательные офисные специалисты) В каждом департаменте 10 отделов, в состав каждого из которых входит в среднем по 9 человек. Помимо руководителей отделов и департаментов, в компании работают также проектные менеджеры, которые набирают свою команду из числа сотрудников отделов. В связи с этим, каждый консультант имеет двух руководителей: начальника отдела, и проектного менеджера, причем их функции не вполне разграничены. Это приводит к частым конфликтам: так, один консультант иногда может оказаться сразу в двух или даже трех проектных группах, особенно если какой-то проект временно приостанавливается. Другие же сотрудники, напротив, могут оказаться несколько месяцев не занятыми ни в одном проекте. Особенностью корпоративного стиля управления является частое вмешательство начальников департаментов в работу отделов и проектных групп. Они могут перераспределять работников между проектными группами, переключать группы с одного проекта на другой. В свою очередь, начальники отделов требуют от работников подробной регулярной отчетности по их работе в проектных группах. Также они корректируют используемые сотрудниками методы решения задач, обосновывая это недоверием к тому, какие задачи ставятся проектными менеджерами. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, какие методы социального управления используются начальниками отделов в борьбе с проектными менеджерами.





- 23) АО «Х» - консалтинговая компания. В ней работает около 450 штатных консультантов, 90 человек обслуживающего персонала и вспомогательных специалистов (юристов, бухгалтеров, менеджеров по персоналу и др.) и 150 менеджеров различных уровней. Общее руководство компанией осуществляет Совет директоров, состоящий из 10 человек, членов которого назначают собственники. В компании 6 департаментов (включая «департамент общих вопросов», к которому принадлежат все вспомогательные офисные специалисты) В каждом департаменте 10 отделов, в состав каждого из которых входит в среднем по 9 человек. Помимо руководителей отделов и департаментов, в компании работают также проектные менеджеры, которые набирают свою команду из числа сотрудников отделов. В связи с этим, каждый консультант имеет двух руководителей: начальника отдела, и проектного менеджера, причем их функции не вполне разграничены. Это приводит к частым конфликтам: так, один консультант иногда может оказаться сразу в двух или даже трех проектных группах, особенно если какой-то проект временно приостанавливается. Другие же сотрудники, напротив, могут оказаться несколько месяцев не занятыми ни в одном проекте. Особенностью корпоративного стиля управления является частое вмешательство начальников департаментов в работу отделов и проектных групп. Они могут перераспределять работников между проектными группами, переключать группы с одного проекта на другой. В свою очередь, начальники отделов требуют от работников подробной регулярной отчетности по их работе в проектных группах. Также они корректируют используемые сотрудниками методы решения задач, обосновывая это недоверием к тому, какие задачи ставятся проектными менеджерами. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, кто присутствует в управляющей подсистеме данной организации.





- 24) АО «Х» - консалтинговая компания. В ней работает около 450 штатных консультантов, 90 человек обслуживающего персонала и вспомогательных специалистов (юристов, бухгалтеров, менеджеров по персоналу и др.) и 150 менеджеров различных уровней. Общее руководство компанией осуществляет Совет директоров, состоящий из 10 человек, членов которого назначают собственники. В компании 6 департаментов (включая «департамент общих вопросов», к которому принадлежат все вспомогательные офисные специалисты) В каждом департаменте 10 отделов, в состав каждого из которых входит в среднем по 9 человек. Помимо руководителей отделов и департаментов, в компании работают также проектные менеджеры, которые набирают свою команду из числа сотрудников отделов. В связи с этим, каждый консультант имеет двух руководителей: начальника отдела, и проектного менеджера, причем их функции не вполне разграничены. Это приводит к частым конфликтам: так, один консультант иногда может оказаться сразу в двух или даже трех проектных группах, особенно если какой-то проект временно приостанавливается. Другие же сотрудники, напротив, могут оказаться несколько месяцев не занятыми ни в одном проекте. Особенностью корпоративного стиля управления является частое вмешательство начальников департаментов в работу отделов и проектных групп. Они могут перераспределять работников между проектными группами, переключать группы с одного проекта на другой. В свою очередь, начальники отделов требуют от работников подробной регулярной отчетности по их работе в проектных группах. Также они корректируют используемые сотрудниками методы решения задач, обосновывая это недоверием к тому, какие задачи ставятся проектными менеджерами. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, каким является динамическое измерение иерархии управления в этой организации.





- 25) АО «Х» - консалтинговая компания. В ней работает около 450 штатных консультантов, 90 человек обслуживающего персонала и вспомогательных специалистов (юристов, бухгалтеров, менеджеров по персоналу и др.) и 150 менеджеров различных уровней. Общее руководство компанией осуществляет Совет директоров, состоящий из 10 человек, членов которого назначают собственники. В компании 6 департаментов (включая «департамент общих вопросов», к которому принадлежат все вспомогательные офисные специалисты) В каждом департаменте 10 отделов, в состав каждого из которых входит в среднем по 9 человек. Помимо руководителей отделов и департаментов, в компании работают также проектные менеджеры, которые набирают свою команду из числа сотрудников отделов. В связи с этим, каждый консультант имеет двух руководителей: начальника отдела, и проектного менеджера, причем их функции не вполне разграничены. Это приводит к частым конфликтам: так, один консультант иногда может оказаться сразу в двух или даже трех проектных группах, особенно если какой-то проект временно приостанавливается. Другие же сотрудники, напротив, могут оказаться несколько месяцев не занятыми ни в одном проекте. Особенностью корпоративного стиля управления является частое вмешательство начальников департаментов в работу отделов и проектных групп. Они могут перераспределять работников между проектными группами, переключать группы с одного проекта на другой. В свою очередь, начальники отделов требуют от работников подробной регулярной отчетности по их работе в проектных группах. Также они корректируют используемые сотрудниками методы решения задач, обосновывая это недоверием к тому, какие задачи ставятся проектными менеджерами. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, какой характер труда преобладает у начальников отделов в этой организации.





- 26) АО «Х» - консалтинговая компания. В ней работает около 450 штатных консультантов, 90 человек обслуживающего персонала и вспомогательных специалистов (юристов, бухгалтеров, менеджеров по персоналу и др.) и 150 менеджеров различных уровней. Общее руководство компанией осуществляет Совет директоров, состоящий из 10 человек, членов которого назначают собственники. В компании 6 департаментов (включая «департамент общих вопросов», к которому принадлежат все вспомогательные офисные специалисты) В каждом департаменте 10 отделов, в состав каждого из которых входит в среднем по 9 человек. Помимо руководителей отделов и департаментов, в компании работают также проектные менеджеры, которые набирают свою команду из числа сотрудников отделов. В связи с этим, каждый консультант имеет двух руководителей: начальника отдела, и проектного менеджера, причем их функции не вполне разграничены. Это приводит к частым конфликтам: так, один консультант иногда может оказаться сразу в двух или даже трех проектных группах, особенно если какой-то проект временно приостанавливается. Другие же сотрудники, напротив, могут оказаться несколько месяцев не занятыми ни в одном проекте. Особенностью корпоративного стиля управления является частое вмешательство начальников департаментов в работу отделов и проектных групп. Они могут перераспределять работников между проектными группами, переключать группы с одного проекта на другой. В свою очередь, начальники отделов требуют от работников подробной регулярной отчетности по их работе в проектных группах. Также они корректируют используемые сотрудниками методы решения задач, обосновывая это недоверием к тому, какие задачи ставятся проектными менеджерами. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, какие нарушения нормы управляемости имеются в этой организации.





- 27) АО «Х» - консалтинговая компания. В ней работает около 450 штатных консультантов, 90 человек обслуживающего персонала и вспомогательных специалистов (юристов, бухгалтеров, менеджеров по персоналу и др.) и 150 менеджеров различных уровней. Общее руководство компанией осуществляет Совет директоров, состоящий из 10 человек, членов которого назначают собственники. В компании 6 департаментов (включая «департамент общих вопросов», к которому принадлежат все вспомогательные офисные специалисты) В каждом департаменте 10 отделов, в состав каждого из которых входит в среднем по 9 человек. Помимо руководителей отделов и департаментов, в компании работают также проектные менеджеры, которые набирают свою команду из числа сотрудников отделов. В связи с этим, каждый консультант имеет двух руководителей: начальника отдела, и проектного менеджера, причем их функции не вполне разграничены. Это приводит к частым конфликтам: так, один консультант иногда может оказаться сразу в двух или даже трех проектных группах, особенно если какой-то проект временно приостанавливается. Другие же сотрудники, напротив, могут оказаться несколько месяцев не занятыми ни в одном проекте. Особенностью корпоративного стиля управления является частое вмешательство начальников департаментов в работу отделов и проектных групп. Они могут перераспределять работников между проектными группами, переключать группы с одного проекта на другой. В свою очередь, начальники отделов требуют от работников подробной регулярной отчетности по их работе в проектных группах. Также они корректируют используемые сотрудниками методы решения задач, обосновывая это недоверием к тому, какие задачи ставятся проектными менеджерами. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, как называется практика управления, широко используемая начальниками департаментов и отделов в этой компании.





- 28) АО «Х» - консалтинговая компания. В ней работает около 450 штатных консультантов, 90 человек обслуживающего персонала и вспомогательных специалистов (юристов, бухгалтеров, менеджеров по персоналу и др.) и 150 менеджеров различных уровней. Общее руководство компанией осуществляет Совет директоров, состоящий из 10 человек, членов которого назначают собственники. В компании 6 департаментов (включая «департамент общих вопросов», к которому принадлежат все вспомогательные офисные специалисты) В каждом департаменте 10 отделов, в состав каждого из которых входит в среднем по 9 человек. Помимо руководителей отделов и департаментов, в компании работают также проектные менеджеры, которые набирают свою команду из числа сотрудников отделов. В связи с этим, каждый консультант имеет двух руководителей: начальника отдела, и проектного менеджера, причем их функции не вполне разграничены. Это приводит к частым конфликтам: так, один консультант иногда может оказаться сразу в двух или даже трех проектных группах, особенно если какой-то проект временно приостанавливается. Другие же сотрудники, напротив, могут оказаться несколько месяцев не занятыми ни в одном проекте. Особенностью корпоративного стиля управления является частое вмешательство начальников департаментов в работу отделов и проектных групп. Они могут перераспределять работников между проектными группами, переключать группы с одного проекта на другой. В свою очередь, начальники отделов требуют от работников подробной регулярной отчетности по их работе в проектных группах. Также они корректируют используемые сотрудниками методы решения задач, обосновывая это недоверием к тому, какие задачи ставятся проектными менеджерами. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, чем является упомянутая регулярная отчетность работников перед начальниками отделов.





- 29) АО «Х» - консалтинговая компания. В ней работает около 450 штатных консультантов, 90 человек обслуживающего персонала и вспомогательных специалистов (юристов, бухгалтеров, менеджеров по персоналу и др.) и 150 менеджеров различных уровней. Общее руководство компанией осуществляет Совет директоров, состоящий из 10 человек, членов которого назначают собственники. В компании 6 департаментов (включая «департамент общих вопросов», к которому принадлежат все вспомогательные офисные специалисты) В каждом департаменте 10 отделов, в состав каждого из которых входит в среднем по 9 человек. Помимо руководителей отделов и департаментов, в компании работают также проектные менеджеры, которые набирают свою команду из числа сотрудников отделов. В связи с этим, каждый консультант имеет двух руководителей: начальника отдела, и проектного менеджера, причем их функции не вполне разграничены. Это приводит к частым конфликтам: так, один консультант иногда может оказаться сразу в двух или даже трех проектных группах, особенно если какой-то проект временно приостанавливается. Другие же сотрудники, напротив, могут оказаться несколько месяцев не занятыми ни в одном проекте. Особенностью корпоративного стиля управления является частое вмешательство начальников департаментов в работу отделов и проектных групп. Они могут перераспределять работников между проектными группами, переключать группы с одного проекта на другой. В свою очередь, начальники отделов требуют от работников подробной регулярной отчетности по их работе в проектных группах. Также они корректируют используемые сотрудниками методы решения задач, обосновывая это недоверием к тому, какие задачи ставятся проектными менеджерами. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, какой источник власти начальника отдела подрывается при вмешательстве начальников департаментов в работу сотрудников отделов.





30

АО «Х» - консалтинговая компания. В ней работает около 450 штатных консультантов, 90 человек обслуживающего персонала и вспомогательных специалистов (юристов, бухгалтеров, менеджеров по персоналу и др.) и 150 менеджеров различных уровней. Общее руководство компанией осуществляет Совет директоров, состоящий из 10 человек, членов которого назначают собственники. В компании 6 департаментов (включая «департамент общих вопросов», к которому принадлежат все вспомогательные офисные специалисты) В каждом департаменте 10 отделов, в состав каждого из которых входит в среднем по 9 человек. Помимо руководителей отделов и департаментов, в компании работают также проектные менеджеры, которые набирают свою команду из числа сотрудников отделов. В связи с этим, каждый консультант имеет двух руководителей: начальника отдела, и проектного менеджера, причем их функции не вполне разграничены. Это приводит к частым конфликтам: так, один консультант иногда может оказаться сразу в двух или даже трех проектных группах, особенно если какой-то проект временно приостанавливается. Другие же сотрудники, напротив, могут оказаться несколько месяцев не занятыми ни в одном проекте. Особенностью корпоративного стиля управления является частое вмешательство начальников департаментов в работу отделов и проектных групп. Они могут перераспределять работников между проектными группами, переключать группы с одного проекта на другой. В свою очередь, начальники отделов требуют от работников подробной регулярной отчетности по их работе в проектных группах. Также они корректируют используемые сотрудниками методы решения задач, обосновывая это недоверием к тому, какие задачи ставятся проектными менеджерами. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, что должно происходить на этапе социальной инженерии при реализации проекта по восстановлению управляемости организации.





31

Николай Николаев – дизайнер с 25-летним опытом работы по профессии, прошедший путь от ассистента до ведущего специалиста. Сегодня он работает в крупном российском агентстве, специализирующемся на рекламе и продвижении в интернете. С ним заключен бессрочный трудовой договор, предусматривающий наличие оклада и доплаты, величина которой устанавливается в соответствии с объемом выполненной работы и показателями просмотров готового продукта. В удачные месяцы доплата доходит до 500% от оклада, но в период двухлетнего кризиса сокращалась почти до нуля. Средняя зарплата Николая существенно выше средней по рынку. У Николаева есть рабочее место в офисе: стол, оснащенный персональным компьютером, принтером, сканером и проектором (принтер, сканер и проектор являются общими для Николая и еще пятерых сотрудников, работающих в том же помещении). Николай считает неудобным работать на оборудовании, которое не закреплено за его рабочим местом, поэтому он предпочитает работать из дома, где у него оборудована собственная студия с более разнообразным программным обеспечением. Менее опытным сотрудникам это не разрешается, но Николаю, как особенно ценному специалисту, руководство пошло на встречу. Он обязан работать в офисе во вторник и находиться на связи по скайпу в течение всего рабочего времени в остальные дни. Когда работы мало, Николаев пользуется этой возможностью, выполняя в рабочее время подработки. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите действующую квалификацию Николаева.





- 32) Николай Николаев – дизайнер с 25-летним опытом работы по профессии, прошедший путь от ассистента до ведущего специалиста. Сегодня он работает в крупном российском агентстве, специализирующемся на рекламе и продвижении в интернете. С ним заключен бессрочный трудовой договор, предусматривающий наличие оклада и доплаты, величина которой устанавливается в соответствии с объемом выполненной работы и показателями просмотров готового продукта. В удачные месяцы доплата доходит до 500% от оклада, но в период двухлетнего кризиса сокращалась почти до нуля. Средняя зарплата Николая существенно выше средней по рынку. У Николаева есть рабочее место в офисе: стол, оснащенный персональным компьютером, принтером, сканером и проектором (принтер, сканер и проектор являются общими для Николая и еще пятерых сотрудников, работающих в том же помещении). Николай считает неудобным работать на оборудовании, которое не закреплено за его рабочим местом, поэтому он предпочитает работать из дома, где у него оборудована собственная студия с более разнообразным программным обеспечением. Менее опытным сотрудникам это не разрешается, но Николаю, как особенно ценному специалисту, руководство пошло на встречу. Он обязан работать в офисе во вторник и находиться на связи по скайпу в течение всего рабочего времени в остальные дни. Когда работы мало, Николаев пользуется этой возможностью, выполняя в рабочее время подработки. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите форму труда Николаева.





- 33) Николай Николаев – дизайнер с 25-летним опытом работы по профессии, прошедший путь от ассистента до ведущего специалиста. Сегодня он работает в крупном российском агентстве, специализирующемся на рекламе и продвижении в интернете. С ним заключен бессрочный трудовой договор, предусматривающий наличие оклада и доплаты, величина которой устанавливается в соответствии с объемом выполненной работы и показателями просмотров готового продукта. В удачные месяцы доплата доходит до 500% от оклада, но в период двухлетнего кризиса сокращалась почти до нуля. Средняя зарплата Николая существенно выше средней по рынку. У Николаева есть рабочее место в офисе: стол, оснащенный персональным компьютером, принтером, сканером и проектором (принтер, сканер и проектор являются общими для Николая и еще пятерых сотрудников, работающих в том же помещении). Николай считает неудобным работать на оборудовании, которое не закреплено за его рабочим местом, поэтому он предпочитает работать из дома, где у него оборудована собственная студия с более разнообразным программным обеспечением. Менее опытным сотрудникам это не разрешается, но Николаю, как особенно ценному специалисту, руководство пошло на встречу. Он обязан работать в офисе во вторник и находиться на связи по скайпу в течение всего рабочего времени в остальные дни. Когда работы мало, Николаев пользуется этой возможностью, выполняя в рабочее время подработки. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, в какой момент Николаев присутствует на внешнем рынке труда.





34

Николай Николаев – дизайнер с 25-летним опытом работы по профессии, прошедший путь от ассистента до ведущего специалиста. Сегодня он работает в крупном российском агентстве, специализирующемся на рекламе и продвижении в интернете. С ним заключен бессрочный трудовой договор, предусматривающий наличие оклада и доплаты, величина которой устанавливается в соответствии с объемом выполненной работы и показателями просмотров готового продукта. В удачные месяцы доплата доходит до 500% от оклада, но в период двухлетнего кризиса сокращалась почти до нуля. Средняя зарплата Николая существенно выше средней по рынку. У Николаева есть рабочее место в офисе: стол, оснащенный персональным компьютером, принтером, сканером и проектором (принтер, сканер и проектор являются общими для Николая и еще пятерых сотрудников, работающих в том же помещении). Николай считает неудобным работать на оборудовании, которое не закреплено за его рабочим местом, поэтому он предпочитает работать из дома, где у него оборудована собственная студия с более разнообразным программным обеспечением. Менее опытным сотрудникам это не разрешается, но Николаю, как особенно ценному специалисту, руководство пошло на встречу. Он обязан работать в офисе во вторник и находиться на связи по скайпу в течение всего рабочего времени в остальные дни. Когда работы мало, Николаев пользуется этой возможностью, выполняя в рабочее время подработки. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, к какой структурной части рынка труда относится Николаев.





- 35) Николай Николаев – дизайнер с 25-летним опытом работы по профессии, прошедший путь от ассистента до ведущего специалиста. Сегодня он работает в крупном российском агентстве, специализирующемся на рекламе и продвижении в интернете. С ним заключен бессрочный трудовой договор, предусматривающий наличие оклада и доплаты, величина которой устанавливается в соответствии с объемом выполненной работы и показателями просмотров готового продукта. В удачные месяцы доплата доходит до 500% от оклада, но в период двухлетнего кризиса сокращалась почти до нуля. Средняя зарплата Николая существенно выше средней по рынку. У Николаева есть рабочее место в офисе: стол, оснащенный персональным компьютером, принтером, сканером и проектором (принтер, сканер и проектор являются общими для Николая и еще пятерых сотрудников, работающих в том же помещении). Николай считает неудобным работать на оборудовании, которое не закреплено за его рабочим местом, поэтому он предпочитает работать из дома, где у него оборудована собственная студия с более разнообразным программным обеспечением. Менее опытным сотрудникам это не разрешается, но Николаю, как особенно ценному специалисту, руководство пошло на встречу. Он обязан работать в офисе во вторник и находиться на связи по скайпу в течение всего рабочего времени в остальные дни. Когда работы мало, Николаев пользуется этой возможностью, выполняя в рабочее время подработки. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, соображениями какого направления организации труда объясняется желание Николаева работать из дома.





- 36) Николай Николаев – дизайнер с 25-летним опытом работы по профессии, прошедший путь от ассистента до ведущего специалиста. Сегодня он работает в крупном российском агентстве, специализирующемся на рекламе и продвижении в интернете. С ним заключен бессрочный трудовой договор, предусматривающий наличие оклада и доплаты, величина которой устанавливается в соответствии с объемом выполненной работы и показателями просмотров готового продукта. В удачные месяцы доплата доходит до 500% от оклада, но в период двухлетнего кризиса сокращалась почти до нуля. Средняя зарплата Николая существенно выше средней по рынку. У Николаева есть рабочее место в офисе: стол, оснащенный персональным компьютером, принтером, сканером и проектором (принтер, сканер и проектор являются общими для Николая и еще пятерых сотрудников, работающих в том же помещении). Николай считает неудобным работать на оборудовании, которое не закреплено за его рабочим местом, поэтому он предпочитает работать из дома, где у него оборудована собственная студия с более разнообразным программным обеспечением. Менее опытным сотрудникам это не разрешается, но Николаю, как особенно ценному специалисту, руководство пошло на встречу. Он обязан работать в офисе во вторник и находиться на связи по скайпу в течение всего рабочего времени в остальные дни. Когда работы мало, Николаев пользуется этой возможностью, выполняя в рабочее время подработки. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, к какому типу норм относятся требования работодателя при работе Николаева из дома.





37

Николай Николаев – дизайнер с 25-летним опытом работы по профессии, прошедший путь от ассистента до ведущего специалиста. Сегодня он работает в крупном российском агентстве, специализирующемся на рекламе и продвижении в интернете. С ним заключен бессрочный трудовой договор, предусматривающий наличие оклада и доплаты, величина которой устанавливается в соответствии с объемом выполненной работы и показателями просмотров готового продукта. В удачные месяцы доплата доходит до 500% от оклада, но в период двухлетнего кризиса сокращалась почти до нуля. Средняя зарплата Николая существенно выше средней по рынку. У Николаева есть рабочее место в офисе: стол, оснащенный персональным компьютером, принтером, сканером и проектором (принтер, сканер и проектор являются общими для Николая и еще пятерых сотрудников, работающих в том же помещении). Николай считает неудобным работать на оборудовании, которое не закреплено за его рабочим местом, поэтому он предпочитает работать из дома, где у него оборудована собственная студия с более разнообразным программным обеспечением. Менее опытным сотрудникам это не разрешается, но Николаю, как особенно ценному специалисту, руководство пошло на встречу. Он обязан работать в офисе во вторник и находиться на связи по скайпу в течение всего рабочего времени в остальные дни. Когда работы мало, Николаев пользуется этой возможностью, выполняя в рабочее время подработки. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, к какому типу относится рабочее место Николаева по критерию пространственного расположения.





38

Компания АО «Х» работает на рынке строительных и ремонтных работ, производя «евроремонт» квартир клиентов. В компании работает около 500 сотрудников, них 400 – мастера строительных и смежных специальностей, около 50 менеджеров и 50 офисных специалистов. Со всеми работниками заключены бессрочные трудовые договора, компания придает большое значение соблюдению трудового законодательства. Зарботная плата в компании несколько выше средней по сравнению с конкурентами. Линейные менеджеры (бригадиры) компании – костяк ее кадрового состава. Все эти люди работают в компании не менее 5 лет, большинство имеют большой стаж работы в строительной отрасли. Среди работников поддерживается жесткая (практически «армейская») дисциплина, обеспечен строгий контроль качества выполняемых работ. Менеджеры компании всячески подчеркивают, что строгое соблюдение обязательств перед клиентами и полное подчинение руководству – главная обязанность всех работников компании. В обмен на это сотрудники могут рассчитывать на «справедливую» (в представлении руководства компании) оплату труда, хороший график и безопасные условия. Компания имеет достаточно хорошую репутацию среди клиентов, но противоречивую – на рынке труда. В нее активно стремятся молодые работники и выпускники профессиональных училищ, однако компания не может остановить утечку высококвалифицированных специалистов с большим опытом работы. Такие сотрудники регулярно увольняются из компании без объяснения причин, уходя к конкурентам. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, к какому типу принадлежат социально-трудовые отношения между бригадирами и строителями.





39

Компания АО «Х» работает на рынке строительных и ремонтных работ, производя «евроремонт» квартир клиентов. В компании работает около 500 сотрудников, них 400 – мастера строительных и смежных специальностей, около 50 менеджеров и 50 офисных специалистов. Со всеми работниками заключены бессрочные трудовые договора, компания придает большое значение соблюдению трудового законодательства. Зарботная плата в компании несколько выше средней по сравнению с конкурентами. Линейные менеджеры (бригадиры) компании – костяк ее кадрового состава. Все эти люди работают в компании не менее 5 лет, большинство имеют большой стаж работы в строительной отрасли. Среди работников поддерживается жесткая (практически «армейская») дисциплина, обеспечен строгий контроль качества выполняемых работ. Менеджеры компании всячески подчеркивают, что строгое соблюдение обязательств перед клиентами и полное подчинение руководству – главная обязанность всех работников компании. В обмен на это сотрудники могут рассчитывать на «справедливую» (в представлении руководства компании) оплату труда, хороший график и безопасные условия. Компания имеет достаточно хорошую репутацию среди клиентов, но противоречивую – на рынке труда. В нее активно стремятся молодые работники и выпускники профессиональных училищ, однако компания не может остановить утечку высококвалифицированных специалистов с большим опытом работы. Такие сотрудники регулярно увольняются из компании без объяснения причин, уходя к конкурентам. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, к какому типу социальной структуры принадлежат упомянутые категории членов организации (мастера, линейные менеджеры и т.д.).





40

Компания АО «Х» работает на рынке строительных и ремонтных работ, производя «евроремонт» квартир клиентов. В компании работает около 500 сотрудников, них 400 – мастера строительных и смежных специальностей, около 50 менеджеров и 50 офисных специалистов. Со всеми работниками заключены бессрочные трудовые договора, компания придает большое значение соблюдению трудового законодательства. Зарботная плата в компании несколько выше средней по сравнению с конкурентами. Линейные менеджеры (бригадиры) компании – костяк ее кадрового состава. Все эти люди работают в компании не менее 5 лет, большинство имеют большой стаж работы в строительной отрасли. Среди работников поддерживается жесткая (практически «армейская») дисциплина, обеспечен строгий контроль качества выполняемых работ. Менеджеры компании всячески подчеркивают, что строгое соблюдение обязательств перед клиентами и полное подчинение руководству – главная обязанность всех работников компании. В обмен на это сотрудники могут рассчитывать на «справедливую» (в представлении руководства компании) оплату труда, хороший график и безопасные условия. Компания имеет достаточно хорошую репутацию среди клиентов, но противоречивую – на рынке труда. В нее активно стремятся молодые работники и выпускники профессиональных училищ, однако компания не может остановить утечку высококвалифицированных специалистов с большим опытом работы. Такие сотрудники регулярно увольняются из компании без объяснения причин, уходя к конкурентам. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, к с каким типом социально-трудовых проблем связан отток опытных кадров.





41

Компания АО «Х» работает на рынке строительных и ремонтных работ, производя «евроремонт» квартир клиентов. В компании работает около 500 сотрудников, них 400 – мастера строительных и смежных специальностей, около 50 менеджеров и 50 офисных специалистов. Со всеми работниками заключены бессрочные трудовые договора, компания придает большое значение соблюдению трудового законодательства. Зарботная плата в компании несколько выше средней по сравнению с конкурентами. Линейные менеджеры (бригадиры) компании – костяк ее кадрового состава. Все эти люди работают в компании не менее 5 лет, большинство имеют большой стаж работы в строительной отрасли. Среди работников поддерживается жесткая (практически «армейская») дисциплина, обеспечен строгий контроль качества выполняемых работ. Менеджеры компании всячески подчеркивают, что строгое соблюдение обязательств перед клиентами и полное подчинение руководству – главная обязанность всех работников компании. В обмен на это сотрудники могут рассчитывать на «справедливую» (в представлении руководства компании) оплату труда, хороший график и безопасные условия. Компания имеет достаточно хорошую репутацию среди клиентов, но противоречивую – на рынке труда. В нее активно стремятся молодые работники и выпускники профессиональных училищ, однако компания не может остановить утечку высококвалифицированных специалистов с большим опытом работы. Такие сотрудники регулярно увольняются из компании без объяснения причин, уходя к конкурентам. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, какую форму имеет конфликт между опытными мастерами и бригадирами.





- 42) Компания АО «Х» работает на рынке строительных и ремонтных работ, производя «евроремонт» квартир клиентов. В компании работает около 500 сотрудников, них 400 – мастера строительных и смежных специальностей, около 50 менеджеров и 50 офисных специалистов. Со всеми работниками заключены бессрочные трудовые договора, компания придает большое значение соблюдению трудового законодательства. Зарботная плата в компании несколько выше средней по сравнению с конкурентами. Линейные менеджеры (бригадиры) компании – костяк ее кадрового состава. Все эти люди работают в компании не менее 5 лет, большинство имеют большой стаж работы в строительной отрасли. Среди работников поддерживается жесткая (практически «армейская») дисциплина, обеспечен строгий контроль качества выполняемых работ. Менеджеры компании всячески подчеркивают, что строгое соблюдение обязательств перед клиентами и полное подчинение руководству – главная обязанность всех работников компании. В обмен на это сотрудники могут рассчитывать на «справедливую» (в представлении руководства компании) оплату труда, хороший график и безопасные условия. Компания имеет достаточно хорошую репутацию среди клиентов, но противоречивую – на рынке труда. В нее активно стремятся молодые работники и выпускники профессиональных училищ, однако компания не может остановить утечку высококвалифицированных специалистов с большим опытом работы. Такие сотрудники регулярно увольняются из компании без объяснения причин, уходя к конкурентам. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, каким может быть упомянутый конфликт по содержанию.





- 43) Компания АО «Х» работает на рынке строительных и ремонтных работ, производя «евроремонт» квартир клиентов. В компании работает около 500 сотрудников, них 400 – мастера строительных и смежных специальностей, около 50 менеджеров и 50 офисных специалистов. Со всеми работниками заключены бессрочные трудовые договора, компания придает большое значение соблюдению трудового законодательства. Зарботная плата в компании несколько выше средней по сравнению с конкурентами. Линейные менеджеры (бригадиры) компании – костяк ее кадрового состава. Все эти люди работают в компании не менее 5 лет, большинство имеют большой стаж работы в строительной отрасли. Среди работников поддерживается жесткая (практически «армейская») дисциплина, обеспечен строгий контроль качества выполняемых работ. Менеджеры компании всячески подчеркивают, что строгое соблюдение обязательств перед клиентами и полное подчинение руководству – главная обязанность всех работников компании. В обмен на это сотрудники могут рассчитывать на «справедливую» (в представлении руководства компании) оплату труда, хороший график и безопасные условия. Компания имеет достаточно хорошую репутацию среди клиентов, но противоречивую – на рынке труда. В нее активно стремятся молодые работники и выпускники профессиональных училищ, однако компания не может остановить утечку высококвалифицированных специалистов с большим опытом работы. Такие сотрудники регулярно увольняются из компании без объяснения причин, уходя к конкурентам. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, какую стратегию поведения в конфликте используют опытные мастера-строители.





- 44) Компания АО «Х» работает на рынке строительных и ремонтных работ, производя «евроремонт» квартир клиентов. В компании работает около 500 сотрудников, них 400 – мастера строительных и смежных специальностей, около 50 менеджеров и 50 офисных специалистов. Со всеми работниками заключены бессрочные трудовые договора, компания придает большое значение соблюдению трудового законодательства. Зарботная плата в компании несколько выше средней по сравнению с конкурентами. Линейные менеджеры (бригадиры) компании – костяк ее кадрового состава. Все эти люди работают в компании не менее 5 лет, большинство имеют большой стаж работы в строительной отрасли. Среди работников поддерживается жесткая (практически «армейская») дисциплина, обеспечен строгий контроль качества выполняемых работ. Менеджеры компании всячески подчеркивают, что строгое соблюдение обязательств перед клиентами и полное подчинение руководству – главная обязанность всех работников компании. В обмен на это сотрудники могут рассчитывать на «справедливую» (в представлении руководства компании) оплату труда, хороший график и безопасные условия. Компания имеет достаточно хорошую репутацию среди клиентов, но противоречивую – на рынке труда. В нее активно стремятся молодые работники и выпускники профессиональных училищ, однако компания не может остановить утечку высококвалифицированных специалистов с большим опытом работы. Такие сотрудники регулярно увольняются из компании без объяснения причин, уходя к конкурентам. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, какая стратегия поведения мастеров-строители в конфликте в наибольшей степени соответствовала бы интересам организации и учитывала бы принятые порядки.





45

Компания АО «Х» работает на рынке строительных и ремонтных работ, производя «евроремонт» квартир клиентов. В компании работает около 500 сотрудников, них 400 – мастера строительных и смежных специальностей, около 50 менеджеров и 50 офисных специалистов. Со всеми работниками заключены бессрочные трудовые договора, компания придает большое значение соблюдению трудового законодательства. Зарботная плата в компании несколько выше средней по сравнению с конкурентами. Линейные менеджеры (бригадиры) компании – костяк ее кадрового состава. Все эти люди работают в компании не менее 5 лет, большинство имеют большой стаж работы в строительной отрасли. Среди работников поддерживается жесткая (практически «армейская») дисциплина, обеспечен строгий контроль качества выполняемых работ. Менеджеры компании всячески подчеркивают, что строгое соблюдение обязательств перед клиентами и полное подчинение руководству – главная обязанность всех работников компании. В обмен на это сотрудники могут рассчитывать на «справедливую» (в представлении руководства компании) оплату труда, хороший график и безопасные условия. Компания имеет достаточно хорошую репутацию среди клиентов, но противоречивую – на рынке труда. В нее активно стремятся молодые работники и выпускники профессиональных училищ, однако компания не может остановить утечку высококвалифицированных специалистов с большим опытом работы. Такие сотрудники регулярно увольняются из компании без объяснения причин, уходя к конкурентам. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, какой исход имеет упомянутый конфликт в описанный момент времени.





46

Компания АО «Х» работает на рынке строительных и ремонтных работ, производя «евроремонт» квартир клиентов. В компании работает около 500 сотрудников, них 400 – мастера строительных и смежных специальностей, около 50 менеджеров и 50 офисных специалистов. Со всеми работниками заключены бессрочные трудовые договора, компания придает большое значение соблюдению трудового законодательства. Зарботная плата в компании несколько выше средней по сравнению с конкурентами. Линейные менеджеры (бригадиры) компании – костяк ее кадрового состава. Все эти люди работают в компании не менее 5 лет, большинство имеют большой стаж работы в строительной отрасли. Среди работников поддерживается жесткая (практически «армейская») дисциплина, обеспечен строгий контроль качества выполняемых работ. Менеджеры компании всячески подчеркивают, что строгое соблюдение обязательств перед клиентами и полное подчинение руководству – главная обязанность всех работников компании. В обмен на это сотрудники могут рассчитывать на «справедливую» (в представлении руководства компании) оплату труда, хороший график и безопасные условия. Компания имеет достаточно хорошую репутацию среди клиентов, но противоречивую – на рынке труда. В нее активно стремятся молодые работники и выпускники профессиональных училищ, однако компания не может остановить утечку высококвалифицированных специалистов с большим опытом работы. Такие сотрудники регулярно увольняются из компании без объяснения причин, уходя к конкурентам. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, какая из указанных предпосылок способствует возникновению упомянутого конфликта.





- 47) Компания АО «Х» работает на рынке строительных и ремонтных работ, производя «евроремонт» квартир клиентов. В компании работает около 500 сотрудников, них 400 – мастера строительных и смежных специальностей, около 50 менеджеров и 50 офисных специалистов. Со всеми работниками заключены бессрочные трудовые договора, компания придает большое значение соблюдению трудового законодательства. Зарботная плата в компании несколько выше средней по сравнению с конкурентами. Линейные менеджеры (бригадиры) компании – костяк ее кадрового состава. Все эти люди работают в компании не менее 5 лет, большинство имеют большой стаж работы в строительной отрасли. Среди работников поддерживается жесткая (практически «армейская») дисциплина, обеспечен строгий контроль качества выполняемых работ. Менеджеры компании всячески подчеркивают, что строгое соблюдение обязательств перед клиентами и полное подчинение руководству – главная обязанность всех работников компании. В обмен на это сотрудники могут рассчитывать на «справедливую» (в представлении руководства компании) оплату труда, хороший график и безопасные условия. Компания имеет достаточно хорошую репутацию среди клиентов, но противоречивую – на рынке труда. В нее активно стремятся молодые работники и выпускники профессиональных училищ, однако компания не может остановить утечку высококвалифицированных специалистов с большим опытом работы. Такие сотрудники регулярно увольняются из компании без объяснения причин, уходя к конкурентам. По данным текста определите правильный (-е) вариант (-ы) ответа, выделите правильные варианты ответа: Определите, какое из нововведений может способствовать смягчению или разрешению упомянутого конфликта.

