

მენეჯმენტის საფუძვლები

ნაწილი 1 (1-9 თავები)

1. ადამიანი, რომელიც ორგანიზაციული მიზნების მისაღწევად კოორდინირებასა და ზედამხედველობას უწევს სხვა ადამიანების სამუშაოს.

1 puan

- ☐ ლიდერი
- ☒ მენეჯერი
- ☐ სუპერვაიზორი

2. მენეჯერები მენეჯმენტის ყველაზე დაბალ რგოლში, რომლებიც წარმართავენ არამენეჯერი თანამშრომლების სამუშაოს.

1 puan

- ☒ დაბალი რგოლის მენეჯერები-
- ☐ საშუალო რგოლის მენეჯერები-
- ☐ უმაღლესი რგოლის მენეჯერები-
- ☐ მაღალი რგოლის მენეჯერები-
- ☐ Diğer:

3,მენეჯერები ორგანიზაციის მაღალ და დაბალ რგოლებს შორის, რომლებიც წარმართავენ დაბალი რგოლის მენეჯერების საქმიანობას.

1 puan

- ☐ დაბალი რგოლის მენეჯერები-
- ☒ საშუალო რგოლის მენეჯერები-
- ☐ უმაღლესი რგოლის მენეჯერები-
- ☐ მაღალი რგოლის მენეჯერები-
- ☐ Diğər:

4,მენეჯერები ორგანიზაციის უმაღლეს ან მიმდებარე დონეზე, რომლებიც ორგანიზაციის მასშტაბით პასუხისმგებელნი არიან გადაწყვეტილებათა მიღებასა და იმ მიზეზებისა და გეგმების განსაზღვრაზე, რომელიც გავლენას ახდენს მთელ ორგანიზაციაზე.

1 puan

- ☐ დაბალი რგოლის მენეჯერები-
- ☐ საშუალო რგოლის მენეჯერები-
- ☒ უმაღლესი რგოლის მენეჯერები-
- ☐ მაღალი რგოლის მენეჯერები-
- ☐ Diğər:

5, ადამიანების მიზანმიმართული გაერთიანება კონკრეტული მიზნის მისაღწევად. მისი მახასიათებლებია: გამოკვეთილი დანიშნულება, მიზანმიმართული სტრუქტურა, ადამიანები. 1 puan

☒ ორგანიზაცია

☐ კორპორაცია

☐ საამქრო

☐ Diğər:

6, სხვების სამუშაოს კოორდინირება და ზედამხედველობა, რათა ეს სამუშაო შესრულდეს ეფექტიანად ან ეფექტურად. 1 puan

☐ ფინანსები

☐ მარკეტინგი

☒ მენეჯმენტი

☐ Diğər:

7, საქმის ყაირათიანად კეთება, გამოშვების მაქსიმალური მოცულობის მიღება წარმოების ფაქტორების ან რესურსების მინიმალური დანახარჯებით. 1 puan

☐ ეფექტურობა-

☒ ეფექტიანობა-

☐ სწორი საქმის კეთება

☐ Diğər:

8, სწორი საქმის კეთება, ანუ სამუშაო აქტივობების განხორციელება, რომლებიც განაპირობებს მიზნის მიღწევას.

1 puan

- ☒ ეფექტურობა-
- ☐ ეფექტიანობა-
- ☐ საქმის ყაირათიანად კეთება
- ☐ Diğər:

9, ანრი ფაიოლის მოსაზრებით მენეჯერი ასრულებს რამდენ ფუნქციას?

1 puan

- ☐ 3
- ☐ 4
- ☒ 5
- ☐ Diğər:

10, მენეჯმენტის ფუნქციებია:

1 puan

- ☐ დაგეგმვა, ორგანიზება.
- ☐ ლიდერობა, კონტროლი.
- ☒ დაგეგმვა, ორგანიზება, ლიდერობა, კონტროლი.
- ☐ დაგეგმვა, ორგანიზება, ბრძანებების გაცემა, კოორდინირება, კონტროლი.
- ☐ Diğər:

11, მენეჯმენტს ფუნქცია, რომელიც მოიცავს მიზნების დასახვას, სტრატეგიების ფორმირებასა და ამ მიზნების მისაღწევად გეგმების განხორციელებას საქმიანობის ინტეგრირებისა და კოორდინირებისათვის.

1 puan

☐ ლიდერობა

☐ ორგანიზება

☒ დაგეგმვა

☐ კონტროლი

☐ Diğer:

12, მენეჯმენტის ფუნქცია, რომელიც მოიცავს სამუშაოს მოწესრიგებასა და სტრუქტურირებას ორგანიზაციული მიზნების მისაღწევად.

1 puan

☐ მოტივაცია

☒ ორგანიზება

☐ ლიდერობა

☐ კონტროლი

☐ Diğer:

13,მენეჯმენტის ფუნქცია, რომელიც მოიცავს ადამიანებთან ერთად და მათი საშუალებით ორგანიზაციული მიზნების მიღწევას.

1 puan

- ☐ მოტივაცია
- ☐ ორგანიზება
- ☒ ლიდერობა
- ☐ კონტროლი
- ☐ Diğər:

14მენეჯმენტის ფუნქცია, რომელიც მოიცავს სამუშაოს შედეგიანობის მონიტორინგს, შედარებასა და კორექტირებას.

1 puan

- ☐ დაგეგმვა
- ☐ ორგანიზება
- ☐ ლიდერობა
- ☒ კონტროლი
- ☐ Diğər:

15, კონკრეტული ქმედებები ან ქცევები, რომლებიც მოსალოდნელია და შესრულებულია 1 puan
მენეჯერის მიერ.

- ☐ პიროვნებათაშორისი (ინტერპერსონალური) როლები
- ☐ საინფორმაციო როლები
- ☒ მენეჯერული როლები
- ☐ გადაწყვეტილების მიღებასთან დაკავშირებული როლები
- ☐ Diğer:

16,მენეჯერული როლები, რომლებიც მოიცავს ურთიერთობებს ადამიანებთან 1 puan
ორგანიზაციის შიგნით და გარეთ და სხვა ფორმალურ და სიმბოლურ მოვალეობებს. (ნომინალური უფროსი, ლიდერი, დამაკავშირებელი)

- ☒ პიროვნებათაშორისი (ინტერპერსონალური) როლები
- ☐ საინფორმაციო როლები
- ☐ მენეჯერული როლები
- ☐ გადაწყვეტილების მიღებასთან დაკავშირებული როლები
- ☐ Diğer:

17,მენეჯერული როლები, რომლებიც მოიცავს ინფორმაციის შეგროვებას, მიღებასა და გავრცელებას. (დამკვირვებელი, გამავრცელებელი, წარმომადგენელი)

1 puan

- ☐ პიროვნებათაშორისი (ინტერპერსონალური) როლები
- ☒ საინფორმაციო როლები
- ☐ მენეჯერული როლები
- ☐ გადაწყვეტილების მიღებასთან დაკავშირებული როლები
- ☐ Diğer:

18,მენეჯერული როლები, რომლებიც წარმოიშობა გადაწყვეტილების მიღებისას. (მეწარმე, პრობლემების აღმომგზვრელი, რესურსების გამანაწილებელი, მომლაპარაკებელი)

1 puan

- ☐ პიროვნებათაშორისი (ინტერპერსონალური) როლები
- ☐ საინფორმაციო როლები
- ☐ მენეჯერული როლები
- ☒ გადაწყვეტილების მიღებასთან დაკავშირებული როლები
- ☐ Diğer:

19,სამუშაოს სპეციფიკის ცოდნა და ტექნიკური საშუალებები, რომელიც საჭიროა დავალებების მოხერხებულად შესრულებისთვის. ეს უნარი უფრო მნიშვნელოვანია დაბალი რგოლის მენეჯერებისთვის.

1 puan

- ☒ ტექნიკური უნარები
- ☐ კონცეპტუალური უნარები
- ☐ ადამიანური უნარები
- ☐ Diğەر:

20,სხვა ადამიანებთან კარგად მუშაობის უნარი ინდივიდუალურად და ჯგუფში.

1 puan

- ☐ ტექნიკური უნარები
- ☐ კონცეპტუალური უნარები
- ☒ ადამიანური უნარები
- ☐ Diğەر:

21, აბსტრაქტული და რთული სიტუაციების შესახებ ფიქრისა და კონცეპტუალიზაციის უნარი. მნიშვნელოვანია ტოპმენეჯერებისთვის.

1 puan

- ☐ ტექნიკური უნარები
- ☒ კონცეპტუალური უნარები
- ☐ ადამიანური უნარები
- ☐ მნიშვნელოვანი მენეჯერული უნარები-
- ☐ Diğەر:

22, ადამიანური კაპიტალის მართვა, ერთგულების შთაგონება, ცვლილებები მართვა, სამუშაოს სტრუქტურირება და შესრულების უზრუნველყოფა, სამუშაოს ფსიქოლოგიური და სოციალური შინაარსის გამარტივება, მიზნობრივი გაერთიანების შექმნა, გადაწყვეტილების მიღების პროცესის მართვა, სტრატეგიისა და ინოვაციის მართვა, ლოჯისტიკისა და ტექნოლოგიის მართვა.

1 puan

- ☐ ტექნიკური უნარები
- ☐ კონცეპტუალური უნარები
- ☐ ადამიანური უნარები
- ☒ მნიშვნელოვანი მენეჯერული უნარები
- ☐ Diğەر:

23 კომპანიის შესაძლებლობა, მიაღწიოს მისი ბიზნესის მიზნებს და გაზარდოს გრძელვადიანი ფასეულობა აქციონერებისთვის ეკონომიკური, ეკოლოგიური და სოციალური შესაძლებლობების ინტეგრირებით მის ბიზნესსტრატეგიაში.

1 puan

- ☒ მდგრადობა
- ☐ მენეჯმენტის უნივერსალურობა
- ☐ შრომის დანაწილება
- ☐ Diğەر:

24მენეჯმენტის საჭიროება ყველა ტიპის და ზომის ორგანიზაციაში, ორგანიზაციის ყველა რგოლსა და სამუშაო სფეროში, მიუხედავად ორგანიზაციის ადგილმდებარეობისა.

1 puan

- ☐ მდგრადობა
- ☒ მენეჯმენტის უნივერსალურობა
- ☐ შრომის დანაწილება
- ☐ Diğər:

25,სამუშაოს დაყოფა ვიწრო და განმეორებად აქტივობებად.

1 puan

- ☐ მდგრადობა
- ☐ მენეჯმენტის უნივერსალურობა
- ☒ შრომის დანაწილება
- ☐ Diğər:

26პირველი კვლევები მენეჯმენტში, რომლებიც ფოკუსირებული იყო რაციონალურობაზე და მიზნად ისახავდა ორგანიზაციებისა და მომუშავეების ეფექტიანობის მაქსიმალურ ზრდას.

1 puan

- ☐ მეცნიერული მენეჯმენტი-
- ☐ ზოგადი ადმინისტრაციული თეორია-
- ☒ კლასიკური მიდგომა-
- ☐ ბიუროკრატია-
- ☐ Diğer:

27, სამეცნიერო მეთოდების გამოყენება, რათა განვსაზღვროთ სამუშაოს შესრულების „ერთი საუკეთესო გზა“.

1 puan

- ☒ მეცნიერული მენეჯმენტი-
- ☐ ზოგადი ადმინისტრაციული თეორია-
- ☐ კლასიკური მიდგომა-
- ☐ ბიუროკრატია-
- ☐ Diğer:

28,მენეჯმენტის მიდგომა, რომელიც ფოკუსირებულია მენეჯერთა საქმიანობის აღწერაზე და ადგენს მენეჯმენტის საუკეთესო პრაქტიკას.

1 puan

- ☐ მეცნიერული მენეჯმენტი-
- ☒ ზოგადი ადმინისტრაციული თეორია-
- ☐ კლასიკური მიდგომა-
- ☐ ბიუროკრატია-
- ☐ Diğər:

29,ორგანიზაციის ტიპი, რომელიც ხასიათდება სამუშაოების დანაწილებტ, მკაფიოდ განსაზღვრული იერარქიით, დეტალური წესებითა და რეგულაციებით და არაპერსონალური ურთიერთობებით.

1 puan

- ☐ მეცნიერული მენეჯმენტი-
- ☐ ზოგადი ადმინისტრაციული თეორია-
- ☐ კლასიკური მიდგომა-
- ☒ ბიუროკრატია-
- ☐ Diğər:

30, მენეჯმენტის ფუნდამენტური წესები, რომლებიც შეიძლება გამოიყენოთ ნებისმიერ ორგანიზაციაში და ასწავლოთ სკოლებში.

1 puan

☐ ეკონომიკის პრინციპები

☒ მენეჯმენტის პრინციპები

☐ მენეჯმენტის პოლიტიკა

☐ ორგანიზაციული ქცევა

☐ Diğər:

31, ადამიანების სამუშაოზე მოქმედების შესწავლა.

1 puan

☐ რაოდენობრივი მიდგომა

☐ გარემოებითი მიდგომა

☐ ბიუროკრატია

☒ ორგანიზაციული ქცევა

☐ Diğər:

32,მენეჯმენტის მიდგომა, რომელიც აცხადებს, რომ ორგანიზაციები განსხვავდება ერთმანეთისაგან, ისინი დგებიან განსხვავებული სიტუაციების წინაშე და ამდენად მათ ესაჭიროებათ მენეჯმენტის განსხვავებული ვარიანტები.

1 puan

- ☐ რაოდენობრივი მიდგომა
- ☒ გარემოებითი მიდგომა
- ☐ ბიუროკრატია
- ☐ ორგანიზაციული ქცევა
- ☐ Diğər:

33,რაოდენობრივი ტექნიკის გამოყენება გადაწყვეტილებების მიღების გასაუმჯობესებლად

1 puan

- ☒ რაოდენობრივი მიდგომა
- ☐ გარემოებითი მიდგომა
- ☐ ბიუროკრატია
- ☐ ორგანიზაციული ქცევა
- ☐ Diğər:

34,მენეჯმენტის ფილოსოფია, რომელიც ეფუძნება მომხმარებელთა მოთხოვნებისა და მოლოდინის მუდმივ გაუმჯობესებას.

1 puan

☒ ხარისხის საყოველთაო მენეჯმენტი-

☐ მეცნიერული მენეჯმენტი-

☐ მენეჯმენტის უნივერსალურობა-

☐ Diğer:

35,ურთიერთდაკავშირებული და ურთიერთდამოკიდებული ნაწილების მოწესრიგებული ერთობლიობა, რომელიც ისეა აგებული, რომ ქმნის ერთიანობას.

1 puan

☒ სისტემა

☐ მატრიცა

☐ ხედვა

☐ Diğer:

36,რა სახის ტესტირება არსებობს?

1 puan

☐ ღია

☐ დახურული

☒ ორივე

☐ Diğer:

37,მენეჯერები არიან პირდაპირი პასუხისმგებლები ორგანიზაციის წარმატებასა თუ წარუმატებლობაზე.

1 puan

☒ ხედვა ყოვლისშემძლე მენეჯმენტზე-

☐ ხედვა სიმბოლურ მენეჯმენტზე-

☐ არცერთი

☐ Diğer:

38,ორგანიზაციათა უმრავლესობაში წარმატება და წარუმატებლობა დამოკიდებულია მენეჯერის კონტროლის მიღმა არსებულ გარე ძალებზე.

1 puan

☐ ხედვა ყოვლისშემძლე მენეჯმენტზე-

☒ ხედვა სიმბოლურ მენეჯმენტზე-

☐ არცერთი

☐ Diğer:

39. მენეჯერული დისკრეციის შეზღუდვაა

1 puan

☐ ორგანიზაციის გარემო

☐ ორგანიზაციის კულტურა

☒ ორივე

☐ Diğer:

40,გაზიარებული ფასეულობები, პრინციპები, ტრადიციები და საქმიანობის გზები, რომლებიც ზემოქმედებს ორგანიზაციის წევრების ქმედებებზე და რაც განასხვავებს ამ ორგანიზაციას სხვა ორგანიზაციებისგან.

1 puan

☐ სამუშაო ადგილის სულიერება

☒ ორგანიზაციული კულტურა

☐ სოციალიზაცია

☐ სტეიკჰოლდერები

☐ Diğər:

41,კულტურა, რომლის დროსაც ორგანიზაციული ღირებულებები ხელს უწყობს მიზნების შეგრძნებას საზოგადოების კონტექსტში მნიშვნელოვანი სამუშაოს შესრულების გზით.

1 puan

☐ ორგანიზაციული კულტურა

☐ სოციალიზაცია

☒ სამუშაო ადგილის სულიერება

☐ სტეიკჰოლდერები

☐ Diğər:

42,დაინტერესებული ჯგუფები ორგანიზაციის გარემოში, რომლებზეც მოქმედებს ორგანიზაციის გადაწყვეტილებები და ქმედებები.

1 puan

- ☐ მომწოდებლები
- ☐ აქციონერები
- ☐ მომხმარებლები
- ☒ სტეიკჰოლდერები
- ☐ Diğەر:

43,ორგანიზაციის გარემოში კომპონენტების რაოდენობა და ორგანიზაციის ცოდნის დონე ამ კომპონენტების შესახებ.

1 puan

- ☐ გარემოს განუსაზღვრელობა-
- ☒ გარემოს სირთულე-
- ☐ გარე გარემო-
- ☐ Diğەر:

44,ორგანიზაციის გარეთ არსებული ფაქტორები და ძალები, რომლებიც გავლენას ახდენენ მის საქმიანობაზე.

1 puan

- ☐ გარემოს განუსაზღვრელობა-
- ☐ გარემოს სირთულე-
- ☒ გარე გარემო-
- ☐ Diğەر:

45,ორგანიზაციის გარემოს ცვლილებისა და სირთულის ხარისხი.

1 puan

☒ გარემოს განუსაზღვრელობა-

☐ გარემოს სირთულე-

☐ გარე გარემო-

☐ Diğer:

46,მსოფლიოს მხოლოდ საკუთარი პერსპექტივის პრიზმიდან ხედვა, რომელსაც შედეგად ხალხთა შორის განსხვავებების აღქმის უუნარობა მოჰყვება.

1 puan

☒ პაროქიალიზმი-

☐ ეთნოცენტრული მიდგომა-

☐ პოლიცენტრული მიდგომა-

☐ გეოცენტრული მიდგომა-

47,ხედვა, რომ მასპინძელი ქვეყნის მენეჯერებმა ბიზნესის საწარმოებლად სამუშაო მიდგომები და პრაქტიკა ყველაზე უკეთ იციან.

1 puan

☐ პაროქიალიზმი-

☐ ეთნოცენტრული მიდგომა-

☒ პოლიცენტრული მიდგომა-

☐ გეოცენტრული მიდგომა-

48,პაროქიალური რწმენა, რომ მშობლიური ქვეყნის სამუშაო მიდგომები და პრაქტიკა საუკეთესოა.

1 puan

- ☐ პაროქიალიზმი-
- ☒ ეთნოცენტრული მიდგომა-
- ☐ პოლიცენტრული მიდგომა-
- ☐ გეოცენტრული მიდგომა-

49,ესაა მსოფლიოზე ორიენტირებული ხედვა, რომელიც ფოკუსირდება მსოფლიოში საუკეთესო ადამიანებისა და მიდგომების გამოყენებაზე.

1 puan

- ☐ პაროქიალიზმი-
- ☐ ეთნოცენტრული მიდგომა-
- ☐ პოლიცენტრული მიდგომა-
- ☒ გეოცენტრული მიდგომა-

50,საერთაშორისო ეკონომიკური ორგანიზაცია, რომელიც 34 წევრ ქვეყანას ეხმარება , მიაღწიონ მდგრად ეკონომიკურ წარმაებას და აამაღლონ დასაქმების მაჩვენებელი. (OECD)

1 puan

- ☐ მსოფლიო ბანკის ჯგუფი-
- ☒ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია-
- ☐ ევროკავშირი
- ☐ Diğer:

51.ფართო ტერმინი, რომელიც გულისხმობს ნებისმიერი და ყველა ტიპის საერთაშორისო კომპანიას, რომლებიც ოპერირებენ მრავალ ქვეყანაში. (MNC)

1 puan

- ☐ გლობალური კომპანია-
- ☐ მულტისაშინაო კორპორაცია-
- ☒ მულტინაციონალური კორპორაცია-
- ☐ ტრანსნაციონალური ან საზღვრისგარეშე ორგანიზაციები-
- ☐ Diğer:

52,მულტინაციონალური კორპორაცია, რომელიც მენეჯმენტისა და სხვა გადაწყვეტილებების ცენტრალიზებას ახორციელებს საკუთარ ქვეყანაში.

1 puan

- ☒ გლობალური კომპანია-
- ☐ მულტისაშინაო კორპორაცია-
- ☐ მულტინაციონალური კორპორაცია-
- ☐ ტრანსნაციონალური ან საზღვრისგარეშე ორგანიზაციები-
- ☐ Diğer:

53,MNC, რომელიც მენეჯმენტისა და გადაწყვეტილებების დეცენტრალიზაციას ახორციელებს ლოკალური ქვეყნის დონეზე.

1 puan

- ☐ გლობალური კომპანია-
- ☒ მულტისაშინაო კორპორაცია-
- ☐ მულტინაციონალური კორპორაცია-
- ☐ ტრანსნაციონალური ან საზღვრისგარეშე ორგანიზაციები-
- ☐ Diğer:

54,MNC, რომელშიც ხელოვნური გეოგრაფიული ბარიერები გაუქმებულია.

1 puan

- ☐ გლობალური კომპანია-
- ☐ მულტისაშინაო კორპორაცია-
- ☐ მულტინაციონალური კორპორაცია-
- ☒ ტრანსნაციონალური ან საზღვრისგარეშე ორგანიზაციები-
- ☐ Diğer:

55,ნედლეულისა და შრომის შესყიდვა მსოფლიოში იქ, სადაც ის ყველაზე იაფია.

1 puan

- ☐ ლიცენზირება
- ☐ იმპორტი
- ☐ ფრანჩაიზინგი
- ☒ გლობალური სორსინგი-
- ☐ Diğer:

56,ორგანიზაცია სხვა ორგანიზაციას ანიჭებს უფლებას, გამოიყენოს მისი სახელი და ოპერაციული მეთოდები.

1 puan

- ☐ ლიცენზირება
- ☐ იმპორტი
- ☒ ფრანჩაიზინგი
- ☐ გლობალური სორსინგი-
- ☐ Diğer:

57,ერთი ორგანიზაცია სხვა ორგანიზაციას ანიჭებს უფლებას, დაამზადოს ან გაყიდოს პროდუქცია მისი ტექნოლოგიისა და პროდუქტის სპეციფიკაციების გამოყენებით.

1 puan

☒ ლიცენზირება

☐ იმპორტი

☐ ფრანჩაიზინგი

☐ გლობალური სორსინგი-

☐ Diğer:

58,ორგანიზაციისა და უცხოური კომპანიების პარტნიორობა, რომლის მიხედვითაც ახალი პროდუქციის ან წარმოების ობიექტების შექმნისთვის აუცილებელი ხდება რესურსებისა და ცოდნის გაერთიანება.

1 puan

☐ ერთობლივი საწარმო-

☒ სტრატეგიული ალიანსი-

☐ უცხოური ფილიალი-

☐ ფრანჩაიზინგი-

☐ Diğer:

59,სტრატეგიული ალიანსის სპეციფიკური რიპი, რომელშიც პარტნიორები თანხმდებიან, ჩამოაყალიბონ ცალკეული, დამოუკიდებელი ორგანიზაცია ბიზნესის რაიმე მიზნისთვის.

1 puan

- ☒ ერთობლივი საწარმო-
- ☐ სტრატეგიული ალიანსი-
- ☐ უცხოური ფილიალი-
- ☐ ფრანჩაიზინგი-
- ☐ Diğer:

60,პირდაპირი ინვესტირება უცხო ქვეყანაში ცალკეული და დამოუკიდებელი საწარმოო ობიექტის ან ოფისის გახსნით.

1 puan

- ☐ ერთობლივი საწარმო-
- ☐ ფრანჩაიზინგი-
- ☐ სტრატეგიული ალიანსი-
- ☒ უცხოური ფილიალი-
- ☐ Diğer:

61,ეკონომიკური სისტემა, რომელშიც რესურსები ძირითადად ეკუთვნის კერძო სექტორს და მის მიერვე კონტროლდება.

1 puan

- ☐ გეგმური ეკონომიკა-
- ☐ დახურული სისტემა-
- ☒ თავისუფალი საბაზრო ეკონომიკა-
- ☐ ეროვნული კულტურა-
- ☐ Diğەر:

62,ფასეულობები და დამოკიდებულებები, რომლებსაც იაზრებენ კონკრეტული ქვეყნის ინდივიდები და აყალიბებენ მათ ქცევასა და რწმენებს იმის შესახებ, თუ რა არის მნიშვნელოვანი.

1 puan

- ☐ ეროვნული ეკონომიკა-
- ☐ ორგანიზაციული კულტურა-
- ☐ თავისუფალი საბაზრო ეკონომიკა-
- ☒ ეროვნული კულტურა-
- ☐ Diğەر:

63,ეკონომიკური სისტემა, რომელშიც ეკონომიკური გადაწყვეტილებები იგეგმება ცენტრალური მთავრობის მიერ.

1 puan

- ☒ გეგმური ეკონომიკა-
- ☐ ღია სისტემა-
- ☐ თავისუფალი საბაზრო ეკონომიკა-
- ☐ ეროვნული კულტურა-
- ☐ Diğەر:

64,თვისებები, რომლებიც ლიდერს საშუალებას აძლევს იყოს ეფექტური კროსკულტურულ გარემოში.

* 1 puan

- ☐ კულტურული ცნობიერება-
- ☒ გლობალური აზროვნება-
- ☐ ეროვნული კულტურა-
- ☐ Diğەر:

65,კულტურული გათვითცნობიერებულობისა და მგრძნობიარობის უნარი.

1 puan

- ☒ კულტურული ცნობიერება-
- ☐ გლობალური აზროვნება-
- ☐ ეროვნული კულტურა-
- ☐ Diğەر:

66, ადვილად აღქმადი განსხვავებები, რომლებმაც შეიძლება გამოიწვიოს გარკვეული სტერეოტიპების ჩამოყალიბება, მაგრამ სრულიად არ ასახავს, თუ რას ფიქრობენ და გრძნობენ ადამიანები.

1 puan

☐ სამუშაო ძალის მრავალფეროვნება-

☒ ზედაპირული მრავალფეროვნება-

☐ სიღრმისეული მრავალფეროვნება-

☐ Diğer:

67, გზები, რომლითაც ადამიანები ორგანიზაციებში განსხვავდებიან ერთმანეთისგან ან გვანან ერთმანეთს.

1 puan

☒ სამუშაო ძალის მრავალფეროვნება-

☐ ზედაპირული მრავალფეროვნება-

☐ სიღრმისეული მრავალფეროვნება-

☐ Diğer:

68, განსხვავებები ღირებულებებში, პიროვნულობასა და სამუშაოსთან დაკავშირებულ უპირატესობებში.

* 1 puan

☐ სამუშაო ძალის მრავალფეროვნება-

☐ ზედაპირული მრავალფეროვნება-

☒ სიღრმისეული მრავალფეროვნება-

☐ Diğer:

69,სოციალური მახასიათებლები (კულტურული ფონი ან ერთგულება), რომელიც საერთოა მოსახლეობისთვის.

1 puan

- ☐ რასა-
- ☒ ეროვნება-
- ☐ მენტორინგი-
- ☐ მომუშავეთა რესურსჯგუფები-
- ☐ Diğər:

70,ბიოლოგიური მემკვიდრეობა, რომელსაც ადამიანები იყენებენ საკუთარი ტავის იდენტიფიცირებისთვის.

1 puan

- ☒ რასა-
- ☐ ეროვნება-
- ☐ მენტორინგი-
- ☐ მომუშავეთა რესურსჯგუფები-
- ☐ Diğər:

71,ჯგუფები, შემდგარი მომუშავეებისგან, რომლებიც დაკავშირებულნი არიან მრავალფეროვნების გარკვეული საზომით.

1 puan

- ☐ რასა-
- ☐ ეროვნება-
- ☐ მენტორინგი-
- ☒ მომუშავეთა რესურსჯგუფები-
- ☐ Diğər:

72,მიდრეკილება ან უპირატესობის მინიჭება გარკვეული შეხედულების ან იდეოლოგიის მიმართ.

1 puan

- ☒ მიკერძოებული აზრი
- ☐ სტერეოტიპი
- ☐ გამჭვირვალე ჭერი-
- ☐ დისკრიმინაცია-
- ☐ Diğər:

73,ინდივიდის განსჯა იმ აღქმის შესაბამისად, რომელიც სხვა ადამიანს გააჩნია იმ ჯგუფის მიმართ, რომელსაც ეს ინდივიდი მიეკუთვნება.

1 puan

- ☐ მიკერძოებული აზრი
- ☒ სტერეოტიპი
- ☐ გამჭვირვალე ჭერი-
- ☐ დისკრიმინაცია-
- ☐ Diğەر:

74,როდესაც ადამიანი, მისი ცრურწმენებიდან გამომდინარე, ცუდად ეპყრობა ადამიანებს, რომლებიც წარმოადგენენ მისი ცრურწმენების სამიზნეს.

1 puan

- ☐ მიკერძოებული აზრი
- ☐ სტერეოტიპი
- ☐ გამჭვირვალე ჭერი-
- ☒ დისკრიმინაცია-
- ☐ Diğەر:

75,წინასწარშექმნილი რწმენა, მოსაზრება ან მსჯელობა ადამიანის ან ადამიანთა ჯგუფის მიმართ. 1 puan

☒ ცრურწმენა-

☐ სტერეოტიპი-

☐ გამჭვირვალე ჭერი-

☐ დისკრიმინაცია-

☐ Diğər:

76,უხილავი ბარიერი, რომელიც აშორებს ქალებსა და უმცირესობებს მენეჯმენტის უმაღლეს პოზიციებს. 1 puan

☐ ცრურწმენა-

☐ სტერეოტიპი-

☒ გამჭვირვალე ჭერი-

☐ დისკრიმინაცია-

☐ Diğər:

77 პროცესი, როცა ორგანიზაციის გამოცდილი წევრი (მენტორი) აძლევს რჩევებს და ხელმძღვანეობს ნაკლებად გამოცდილ წევრს (პროტეჟეს).

1 puan

- ☒ მენტორინგი-
- ☐ ტრენინგი მრავალფეროვნებასთან დაკავშირებულ უნარებში-
- ☐ გამჭვირვალე ჭერი-
- ☐ Diğer:

78, ფირმის ორიენტირებულობა სოციალური ღონისძიებების განხორციელებაზე, იმ ვალდებულების გამო, რომ შეასრულოს გარკვეული ეკონომიკური და იურიდიული მოთხოვნები.

1 puan

- ☐ სოციალურ-ეკონომიკური ხედვა-
- ☐ სოციალური რეაგირების უნარი-
- ☐ სოციალური პასუხისმგებლობა-
- ☒ სოციალური ვალდებულება-
- ☐ Diğer:

79, შეხედულება, რომ მენეჯერების სოციალური პასუხისმგებლობა სცილდება მოგების გამომუშავების ფარგლებს და მოიცავს საზოგადოების კეთილდღეობის დაცვასა და გაუმჯობესებას.

1 puan

☒ სოციალურ-ეკონომიკური ხედვა-

☐ სოციალური რეაგირების უნარი-

☐ სოციალური პასუხისმგებლობა-

☐ სოციალური ვალდებულება-

☐ Diğer:

80, ბიზნეს განზრახვა, რომელიც სცილდება მისი სამართლებრივი და ეკონომიკური ვალდებულებების ფარგლებს იმ მიზნით, რომ მოიქცეს სწორად და იმოქმედოს ისე, როგორც ეს საზოგადოებისთვის იქნება სასიკეთო.

1 puan

☐ სოციალურ-ეკონომიკური ხედვა-

☐ სოციალური რეაგირების უნარი-

☒ სოციალური პასუხისმგებლობა-

☐ სოციალური ვალდებულება-

☐ Diğer:

81,ფირმის შესაძლებლობა, განახორციელოს სოციალური ღონისძიებები, გარკვეული საჭირობოტო სოციალური მოთხოვნების საპასუხოდ.

1 puan

☐ სოციალურ-ეკონომიკური ხედვა-

☒ სოციალური რეაგირების უნარი-

☐ სოციალური პასუხისმგებლობა-

☐ სოციალური ვალდებულება-

☐ Diğər:

82,შეხედულება, რომ მენეჯერის ერთადერთი სოციალური პასუხისმგებლობა მოგების მაქსიმიზაციაა.

1 puan

☐ სოციალურ-ეკონომიკური ხედვა-

☒ კლასიკური გაგება-

☐ სოციალური სკრინინგი-

☐ მწვანე მენეჯმენტი-

☐ Diğər:

83,სოციალური კრიტერიუმების (სკრინების) გამოყენება ინვესტირებასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიღებისას.

1 puan

☐ სოციალურ-ეკონომიკური ხედვა-

☐ კლასიკური გაგება-

☒ სოციალური სკრინინგი-

☐ მწვანე მენეჯმენტი-

☐ Diğer:

84,როდესაც მენეჯერები ითვალისწინებენ მათი ორგანიზაციების ზემოქმედებას ბუნებრივ გარემოზე.

1 puan

☐ სოციალურ-ეკონომიკური ხედვა-

☐ კლასიკური გაგება-

☐ სოციალური სკრინინგი-

☒ მწვანე მენეჯმენტი-

☐ Diğer:

85,ძირითადი რწმენა იმასთან დაკავშირებით, თუ რა არის სწორი და რა- არასწორი.

1 puan

☐ ეგოს სიძლიერე-

☐ კონტროლის ლოკუსი-

☐ ეთიკა-

☒ ფასეულობები-

☐ Diğər:

86,პრინციპები, ფასეულობები და რწმენა, რომლებიც განსაზღვრავს სწორ და არასწორ ქცევას.

1 puan

☐ ფასეულობები-

☐ ეგოს სიძლიერე-

☐ კონტროლის ლოკუსი-

☒ ეთიკა

☐ Diğər:

87,პიროვნების შეხედულებების სიმტკიცის საზომი.

1 puan

☐ ფასეულობები-

☒ ეგოს სიძლიერე-

☐ კონტროლის ლოკუსი-

☐ ეთიკა

☐ Diğer:

88,პიროვნების ატრიბუტი, რომელიც განსაზღვრავს, თუ რამდენადაა ადამიანი დარწმუნებული, რომ საკუთარ ბედს აკონტროლებს.

1 puan

☐ ფასეულობები-

☐ ეგოს სიძლიერე-

☒ კონტროლის ლოკუსი-

☐ ეთიკა

☐ Diğer:

89,ორგანიზაციის ფასეულობები მიუთითებს თანამშრომლებს, თუ როგორ უნდა შეასრულონ მათ სამუშაო.

1 puan

- ☐ სოციალური მეწარმე-
- ☐ მწვანე მენეჯმენტი-
- ☒ ფასეულობებზე დაფუძნებული მენეჯმენტი-
- ☐ Diğەر:

90,ინდივიდუალური პირი ან ორგანიზაცია, რომელიც ეძებს შესაძლებლობებს, გააუმჯობესოს საზოგადოება პრაქტიკული, ინოვაციური და მდგრადი მიდგომებით.

1 puan

- ☒ სოციალური მეწარმე-
- ☐ მწვანე მენეჯმენტი-
- ☐ ფასეულობებზე დაფუძნებული მენეჯმენტი-
- ☐ Diğەر:

91,არჩევანი ორი ან მეტი ალტერნატივიდან.

1 puan

- ☒ გადაწყვეტილება-
- ☐ პრობლემა-
- ☐ გადაწყვეტილების კრიტერიუმები-
- ☐ Diğەر:

92,შეფერხება, რომელიც ართულებს სასურველი მიზნის ან განზრახვის მიღწევას.

1 puan

- ☐ გადაწყვეტილება-
- ☒ პრობლემა-
- ☐ გადაწყვეტილების კრიტერიუმები-
- ☐ Diğەر:

93,კრიტერიუმები, რომლებიც განსაზღვრავს, თუ რა არის მნიშვნელოვანი და რელევანტური პრობლემის გადაწყვეტისთვის.

1 puan

- ☐ გადაწყვეტილება-
- ☐ პრობლემა-
- ☒ გადაწყვეტილების კრიტერიუმები-
- ☐ Diğەر:

94,გამოხატავს ლოგიკურ თანმიმდევრულ არჩევანს, რომელიც ახდენს ფასეულობის მაქსიმიზებას.

1 puan

- ☐ შეზღუდული რაციონალურობა-
- ☒ რაციონალური გადაწყვეტილების მიღება-
- ☐ ინტუიციური გადაწყვეტილების მიღება-
- ☐ ვალდებულების ესკალაცია-
- ☐ Diğەر:

95, კონცეფცია, რომელიც მოიაზრებს რაციონალურ, მაგრამ ინფორმაციის დამუშავების ინდივიდუალური უნარით ლიმიტირებული (შეზღუდული) გადაწყვეტილების მიღებას.

1 puan

☒ შეზღუდული რაციონალურობა-

☐ რაციონალური გადაწყვეტილების მიღება-

☐ საკმარისობა

☐ ვალდებულების ესკალაცია-

☐ Diğər:

96, წინა გადაწყვეტილების შესრულებისთვის ვალდებულების გაზრდა, მიუხედავად მონაცემების არსებობისა, რომ ის, შესაძლოა, არასწორი იყოს.

1 puan

☐ შეზღუდული რაციონალურობა-

☐ რაციონალური გადაწყვეტილების მიღება-

☐ საკმარისობა

☒ ვალდებულების ესკალაცია-

☐ Diğər:

97, „საკმაოდ კარგი“ გადაწყვეტილების მიღება.

1 puan

- ☐ შეზღუდული რაციონალურობა-
- ☐ რაციონალური გადაწყვეტილების მიღება-
- ☒ საკმარისობა
- ☐ ვალდებულების ესკალაცია-
- ☐ Diğer:

98, გადაწყვეტილებების მიღება გამოცდილებაზე, გრძნობებსა და დაგროვილ მოსაზრებებზე დაყრდნობით.

1 puan

- ☒ ინტუიციური გადაწყვეტილების მიღება-
- ☐ დაპროგრამებული გადაწყვეტილება-
- ☐ მტკიცებულებაზე დაფუძნებული მენეჯმენტი-
- ☐ რაციონალური გადაწყვეტილების მიღება-
- ☐ Diğer:

99,მენეჯერული საქმიანობის გაუმჯობესებისთვის საუკეთესო ხელმისაწვდომი ფაქტობრივი მონაცემების სისტემატიური გამოყენება.

1 puan

- ☐ ინტუიციური გადაწყვეტილების მიღება-
- ☐ დაპროგრამებული გადაწყვეტილება-
- ☒ მტკიცებულებაზე დაფუძნებული მენეჯმენტი-
- ☐ რაციონალური გადაწყვეტილების მიღება-
- ☐ Diğer:

100,განმეორებადი გადაწყვეტილება, რომლის მიღება რუტინული მიდგომით არის შესაძლებელი.

1 puan

- ☐ ინტუიციური გადაწყვეტილების მიღება-
- ☒ დაპროგრამებული გადაწყვეტილება-
- ☐ მტკიცებულებაზე დაფუძნებული მენეჯმენტი-
- ☐ რაციონალური გადაწყვეტილების მიღება-
- ☐ Diğer:

101,სწორხაზოვანი, კარგად ცნობილი და ადვილად დასადგენი პრობლემები.

1 puan

- ☒ სტრუქტურული პრობლემები-
- ☐ არასტრუქტურირებული პრობლემები-
- ☐ განსაზღვრულობა
- ☐ განუსაზღვრელობა
- ☐ Diğer:

102,ახალი ან იშვიათი პრობლემები, რომელთა შესახებაც ინფორმაცია ორაზროვანი და არასრულყოფილია. 1 puan

- ☐ სტრუქტურული პრობლემები-
- ☒ არასტრუქტურირებული პრობლემები-
- ☐ განსაზღვრულობა
- ☐ განუსაზღვრელობა
- ☐ Diğer:

103, ვითარება, როცა მენეჯერს შეუძლია, ზუსტი გადაწყვეტილებები მიიღოს, რადგან ცნობილია ყოველი ალტერნატივის შედეგი.

1 puan

- ☐ სტრუქტურული პრობლემები-
- ☐ არასტრუქტურირებული პრობლემები-
- ☒ განსაზღვრულობა
- ☐ განუსაზღვრელობა
- ☐ Diğەر:

104, სიტუაცია, რომელშიც გადაწყვეტილების მიმღებს არც უტყუარი ფაქტები გააჩნია და არც დასაბუთებული ალბათური შეფასებები.

1 puan

- ☐ სტრუქტურული პრობლემები-
- ☐ არასტრუქტურირებული პრობლემები-
- ☐ განსაზღვრულობა
- ☒ განუსაზღვრელობა
- ☐ Diğەر:

105,თანმიმდევრული ნაბიჯების სერია, რომელიც გამოიყენება კარგად სტრუქტურირებულ პრობლემაზე რეაგირებისთვის.

1 puan

- ☒ პროცედურა
- ☐ წესი-
- ☐ პოლიტიკა-
- ☐ დაპროგრამებული გადაწყვეტილება-

106,მენეჯერისთვის ზუსტად აყალიბებს, თუ რისი გაკეთება შეუძლია ან არ შეუძლია მას.

1 puan

- ☐ პროცედურა
- ☒ წესი-
- ☐ პოლიტიკა-
- ☐ დაპროგრამებული გადაწყვეტილება-

107,ზოგადი სახელმძღვანელო გადაწყვეტილების მიღებისას.

1 puan

- ☐ პროცედურა
- ☐ წესი-
- ☒ პოლიტიკა-
- ☐ დაპროგრამებული გადაწყვეტილება-

108,სიტუაცია, რომელშიც გადაწყვეტილების მიმღებს განსაზღვრული შედეგების ალბათობის შეფასება შეუძლია.

1 puan

- ☐ განსაზღვრულობა
- ☒ რისკი-
- ☐ განუსაზღვრელობა-
- ☐ ევრისტიკა

109,„ცერათითის წესი“, პრაქტიკული წესი, რომელსაც მენეჯერები გადაწყვეტილების მიღების გასამართივებლად იყენებენ.

1 puan

- ☐ განსაზღვრულობა
- ☐ რისკი-
- ☐ განუსაზღვრელობა-
- ☒ ევრისტიკა

110, გადაწყვეტილების მიღების სტილი, რომელიც ინდივიდის მიერ გარე მონაცემებისა და ფაქტების გამოყენებისთვის უპირატესობის მინიჭებით და ამ ინფორმაციის ლოგიკური და რაციონალური დამუშავებით ხასიათდება.

1 puan

- ☒ წრფივი აზროვნების სტილი-
- ☐ აზროვნების დიზაინი-
- ☐ არაწრფივი აზროვნების სტილი-

111,გადაწყვეტილების მიღების სტილი, რომელიც ინდივიდის მიერ ინფორმაციის შიდა წყაროებისთვის უპირატესობის მინიჭებით და ამ ინფორმაციის დამუშავებისთვის შინაგანი ინტუიციის, შეგრძნებების და წინათგრძნობის გამოყენებით ხასიათდება. 1 puan

- ☐ წრფივი აზროვნების სტილი-
- ☐ აზროვნების დიზაინი-
- ☒ არაწრფივი აზროვნების სტილი-

112,მენეჯერული პრობლემებისადმი იმგვარი დამოკიდებულება, როგორც დიზაინერი უდგება დიზაინის პრობლემებს. 1 puan

- ☐ წრფივი აზროვნების სტილი-
- ☒ აზროვნების დიზაინი-
- ☐ არაწრფივი აზროვნების სტილი-

113,რამდენი ტიპისაა ორგანიზაციული ცვლილება

1 puan

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☒ 3
- ☐ 4

114,ორგანიზაციაში ადამიანების, სტრუქტურისა და ტექნოლოგიის ნებისმიერი გარდაქმნაა.

1 puan

- ☒ ორგანიზაციული ცვლილება-
- ☐ ორგანიზაციული განვითარება (OD)-
- ☐ ცვლილების აგენტი-

115,ცვლილების მეთოდები, რომლებიც ფოკუსირებულია ადამიანებსა და ინტერპერსონალური შრომითი ურთიერთკავშირების ხასიათსა და ხარისხზე.

1 puan

- ☐ ორგანიზაციული ცვლილება-
- ☒ ორგანიზაციული განვითარება (OD)-
- ☐ ცვლილების აგენტი-

116,პიროვნება, რომელიც მოქმედებს, როგორც ცვლილების კატალიზატორი და საკუთარ თავზე იღებს პასუხისმგებლობას ცვლილების პროცესის მართვაზე.

1 puan

- ☐ ორგანიზაციული ცვლილება-
- ☐ ორგანიზაციული განვითარება (OD)-
- ☒ ცვლილების აგენტი-

117,ადამიანების უარყოფითი რეაქცია იმ ზედმეტი ზეწოლის მიმართ, რაც მათზე ხორციელდება განსაკუთრებული მოთხოვნების, შეზღუდვების ან შესაძლებლობებიდან გამომდინარე.

1 puan

- ☒ სტრესი-
- ☐ როლური კონფლიქტები-
- ☐ როლური გადატვირთვა-
- ☐ როლური აზროვნება-

118,მოლოდინები სამუშაოს მიმართ, რომელთა დაკმაყოფილება რთულია.

1 puan

- ☐ სტრესი-
- ☒ როლური კონფლიქტები-
- ☐ როლური გადატვირთვა-
- ☐ როლური აზროვნება-

119,შესასრულებლად იმაზე მეტი საქმის ქონა, ვიდრე დრო ამის შესაძლებლობას იძლევა.

1 puan

- ☐ სტრესი-
- ☐ როლური კონფლიქტები-
- ☒ როლური გადატვირთვა-
- ☐ როლური აზროვნება-

120,როდესაც როლური მოლოდინები არ არის მკაფიოდ გაცნობიერებული.

1 puan

- ☐ სტრესი-
- ☐ როლური კონფლიქტები-
- ☐ როლური გადატვირთვა-
- ☒ როლური აზროვნება-

121,ადამიანი, რომელსაც გააჩნია დროის სისწრაფის გააზრების ქრონიკული შეგრძნება და უზომო კონკრეტული შემართება.

1 puan

- ☒ A ტიპის პიროვნება-
- ☐ C ტიპის პიროვნება-
- ☐ B ტიპის პიროვნება-

122,ადამიანი, რომელიც ცვლილებებს მშვიდად ხვდება და ადვილად ეგუება.

1 puan

- ☐ A ტიპის პიროვნება-
- ☐ C ტიპის პიროვნება-
- ☒ B ტიპის პიროვნება-

123,ორგანიზაციის მიზნების განსაზღვრა, ამ მიზნების მისაღწევად სტრატეგიების შექმნა 1 puan
და გეგმების შემმუშავება სამუშაო აქტივობების ინტეგრირებისა და
კოორდინირებისათვის.

- ☒ დაგეგმვა
- ☐ ორგანიზება
- ☐ ლიდერობა
- ☐ კონტროლი
- ☐ Diğər:

124,სასურველი შედეგები ან სამიზნეები.

1 puan

- ☒ მიზნები (ამოცანები)-
- ☐ გეგმები
- ☐ გაცხადებული მიზნები-
- ☐ რეალური მიზნები-

125,მიზნები, რომელთა მიღწევასაც ცდილობს ორგანიზაცია რეალურად და რომლებიც 1 puan
განსაზრვრულია მისი წევრების მოქმედებებით.

- ☐ მისია-
- ☐ გეგმები
- ☐ გაცხადებული მიზნები-
- ☒ რეალური მიზნები-

126,ოფიციალური განცხადებები ორგანიზაციის შესახებ და ასევე ის, თუ რა უნდა ორგანიზაციას, რომ მისმა სტეიკჰოლდერებმა ირწმუნონ ორგანიზაციის მიზნები.

1 puan

- ☐ მისია-
- ☐ გეგმები
- ☒ გაცხადებული მიზნები-
- ☐ რეალური მიზნები-

127,დოკუმენტები, რომლებიც ადგენს თუ როგორ უნდა იქნეს მიღწეული მიზნები.

1 puan

- ☐ მისია-
- ☒ გეგმები
- ☐ გაცხადებული მიზნები-
- ☐ რეალური მიზნები-

128,ორგანიზაციის დანიშნულება.

1 puan

- ☒ მისია-
- ☐ გეგმები
- ☐ გაცხადებული მიზნები-
- ☐ რეალური მიზნები-

129,გეგმები, რომლების აღწერს ორგანიზაციის კონკრეტულ ოპერაციულ არეალს.

1 puan

- ☒ ოპერაციული გეგმები-
- ☐ გრძელვადიანი გეგმები-
- ☐ მიმართულებითი გეგმები
- ☐ მოკლევადიანი გეგმები-

130,გეგმები, რომლებიც მოიცავს სამ წელზე მეტ დროით პერიოდს.

1 puan

- ☐ ოპერაციული გეგმები-
- ☒ გრძელვადიანი გეგმები-
- ☐ მიმართულებითი გეგმები
- ☐ მოკლევადიანი გეგმები-

131,გეგმები, რომლებიც არის მკაცრად განსაზღვრული და მათში არ რჩება ადგილი რაიმე ინტერპრეტაციისთვის.

1 puan

- ☐ ოპერაციული გეგმები-
- ☒ სპეციფიკური გეგმები-
- ☐ მიმართულებითი გეგმები
- ☐ მოკლევადიანი გეგმები-

132,ძალიან მოქნილი გეგმებია, ვინაიდან ადგენს მხოლოდ ძირითად მოტხოვნებს.

1 puan

- ☐ ოპერაციული გეგმები-
- ☐ სპეციფიკური გეგმები-
- ☒ მიმართულებითი გეგმები
- ☐ მოკლევადიანი გეგმები-

133,გეგმები, რომლებიც მოიცავს ერთ წელზე ნაკლებ დროით პერიოდს.

1 puan

- ☐ ოპერაციული გეგმები-
- ☐ სპეციფიკური გეგმები-
- ☐ გრძელვადიანი გეგმები-
- ☒ მოკლევადიანი გეგმები-

134,მუდმივად განხორციელებადი გეგმა, რომელიც ადგენს განმეორებად სიტუაციაში მოქმედებას.

1 puan

- ☒ რეგულარული გეგმები-
- ☐ ოპერაციული გეგმები-
- ☐ სპეციფიკური გეგმები-
- ☐ გრძელვადიანი გეგმები-

135,მიზნები განისაზღვრება მენეჯმენტის უმაღლეს დონეზე, ხოლო შემდეგ დაიყვანება ქვემდგომ დონეებზე ისე, რომ ხდება სუბმიზნების ფორმირება ორგანიზაციის ყველა არეალში. 1 puan

- ☒ მიზნების დასახვისადმი ტრადიციული მიდგომა-
- ☐ მენეჯმენტი მიზნების მიხედვით (MBO)-
- ☐ საშუალებები-შედეგების ჯაჭვი-

136,პროცესი, რომლის დროსაც ხდება გაზიარებული მიზნების დასახვა და შემდეგ ეს მიზნები გამოიყენება მომუშავეთა საქმიანობის შედეგების შესაფასებლად. 1 puan

- ☐ მიზნების დასახვისადმი ტრადიციული მიდგომა-
- ☒ მენეჯმენტი მიზნების მიხედვით (MBO)-
- ☐ საშუალებები-შედეგების ჯაჭვი-

137,მიზნების ინტეგრირებული ქსელი, რომელშიც ერთ დონეზე მიზნების მიღწევა წარმოადგენს საშუალებას მიზნების მისაღწევად/ან მტავრდება შემდგომ დონეზე. 1 puan

- ☐ მიზნების დასახვისადმი ტრადიციული მიდგომა-
- ☐ მენეჯმენტი მიზნების მიხედვით (MBO)-
- ☒ საშუალებები-შედეგების ჯაჭვი-

138,ინფორმაციის მუდმივი შესწავლა ახალი ტრენდების აღმოსაჩენად.

1 puan

- ☐ მონაწილეობის კონცეფცია-
- ☒ გარემოს სკანირება-
- ☐ კონკურენტთა დაზვერვა-

139,ინფორმაციის შეგროვება კონკურენტებზე, რაც მენეჯერებს შესაძლებლობას აძლევს, განჭვრიტონ კონკურენტთა მოქმედება და არა უბრალოდ, უპასუხოთ მათ.

1 puan

- ☐ მონაწილეობის კონცეფცია-
- ☐ გარემოს სკანირება-
- ☒ კონკურენტთა დაზვერვა-

140,მოთხოვნა იმის შესახებ, რომ გეგმები უფრო შორსმავალი უნდა იყოს, ვიდრე ეს მათი შედგენის დროს იყო გაცხადებული.

1 puan

- ☒ მონაწილეობის კონცეფცია-
- ☐ გარემოს სკანირება-
- ☐ კონკურენტთა დაზვერვა-

141,ექსაფეხურიანი პროცესი, რომელიც მოიცავს სტრატეგიულ დაგეგმვას, იმპლემენტაციასა და შეფასებას.

1 puan

- ☒ სტრატეგიული მენეჯმენტის პროცესი-
- ☐ კორპორაციული სტრატეგია-
- ☐ SWOT ანალიზი-

142,პოზიტიური ტენდენციები გარე გარემოში.

1 puan

- ☒ შესაძლებლობები-
- ☐ საფრთხეები-
- ☐ ძლიერი მხარეები-
- ☐ პოტენციალი-

143,ნეგატიური ტენდენციები გარე გარემოში.

1 puan

- ☐ შესაძლებლობები-
- ☒ საფრთხეები-
- ☐ სუსტი მხარეები-
- ☐ პოტენციალი-

144,ორგანიზაციის უნარები და შესაძლებლობები იმ სამუშაოს შესასრულებლად, რომელიც მის ბიზნესს სჭირდება.

1 puan

- ☐ შესაძლებლობები-
- ☐ მთავარი კომპეტენციები-
- ☐ სუსტი მხარეები-
- ☒ პოტენციალი-

145,ორგანიზაციის ძირითადი ფასეულობების შემქმნელი პოტენციალი, რომელიც მის კონკურენტულ იარაღს განსაზღვრავს.

1 puan

- ☐ შესაძლებლობები-
- ☒ მთავარი კომპეტენციები-
- ☐ ძლიერი მხარეები-
- ☐ პოტენციალი-

146,ორგანიზაციის ნებისმიერი ქმედება, რომელსაც ის კარგად ასრულებს, ან მისი უნიკალური რესურსი.

1 puan

- ☐ შესაძლებლობები-
- ☒ ძლიერი მხარეები-
- ☐ სუსტი მხარეები-
- ☐ პოტენციალი-

147,ორგანიზაციის ქმედებები, რომელსაც ის კარგად ვერ ასრულებს, ან რესურსები, რომელიც მას სჭირდება და არ ფლობს.

1 puan

- ☐ საფრთხეები-
- ☐ ძლიერი მხარეები-
- ☒ სუსტი მხარეები-
- ☐ პოტენციალი-

148,ორგანიზაციის აქტივები, რომელიც გამოიყენება პროდუქტების განვითარებაში, წარმოებასა და პროდუქციის მომხმარებელამდე მიტანაში.

1 puan

- ☐ შესაძლებლობები-
- ☐ ძლიერი მხარეები-
- ☒ რესურსები-
- ☐ პოტენციალი-

149,ორგანიზაციის ძლიერი და სუსტი მხარეების, შესაძლებლობებისა და საფრთხეების ანალიზი.

1 puan

- ☒ SWOT ანალიზი-
- ☐ სუსტი მხარეები-
- ☐ ძლიერი მხარეები-
- ☐ მთავარი კომპეტენციები-

150,ორგანიზაციული სტრატეგია, რომელიც განსაზღვრავს, რომელ ბიზნესშია კომპანია ან რომელში სურს, რომ იყოს ჩართული და რისი გაკეთება უნდა ამ ბიზნესებში. 1 puan

- ☐ ზრდის სტრატეგია-
- ☒ კორპორაციული სტრატეგია-
- ☐ სტაბილურობის სტრატეგია-
- ☐ განახლების სტრატეგია-

151,კორპორაციული სტრატეგია, რომელიც გამოიყენება მაშინ, როდესაც ორგანიზაციას სურს გააფართოოს ბაზრების ან პროდუქტების რაოდენობა არსებული ან ახალი ბიზნესების მეშვეობით. 1 puan

- ☐ კორპორაციული სტრატეგია-
- ☒ ზრდის სტრატეგია-
- ☐ სტაბილურობის სტრატეგია-
- ☐ განახლების სტრატეგია-

152,კორპორაციული სტრატეგია, რომელშიც ორგანიზაცია აგრძელებს მიმდინარე საქმიანობას. 1 puan

- ☐ კორპორაციული სტრატეგია-
- ☐ ზრდის სტრატეგია-
- ☒ სტაბილურობის სტრატეგია-
- ☐ განახლების სტრატეგია-

153,კორპორაციული სტრატეგია, რომელმაც უნდა გადაჭრას შედეგიაობის შემცირების პრობლემა.

1 puan

- ☒ განახლების სტრატეგია-
- ☐ კორპორაციული სტრატეგია-
- ☐ ზრდის სტრატეგია-
- ☐ სტაბილურობის სტრატეგია-

154,ორგანიზაციული სტრატეგია, თუ როგორ განახორციელებს ორგანიზაცია საკუთარი ბიზნესებით კონკურენციას.

1 puan

- ☐ კორპორაციული სტრატეგია-
- ☒ კონკურენტული სტრატეგია-
- ☐ ფუნქციური სტრატეგია-
- ☐ სტრატეგიული ბიზნესერთეული

155,ორგანიზაციის სხვადასხვა ფუნქციური დეპარტამენტის მიერ კონკურენტული სტრატეგიის მხარდასაჭერად გამოყენებული სტრატეგიები.

1 puan

- ☐ კორპორაციული სტრატეგია-
- ☐ კონკურენტული სტრატეგია-
- ☒ ფუნქციური სტრატეგია-
- ☐ სტრატეგიული ბიზნესერთეული

156,ორგანიზაციის ცალკეული, დამოუკიდებელი ბიზნესი, რომელიც საკუთარი კონკურენტული სტრატეგიების ფორმულირებას ახორციელებს.

1 puan

- ☐ კორპორაციული სტრატეგია-
- ☐ კონკურენტული სტრატეგია-
- ☐ ფუნქციური სტრატეგია-
- ☒ სტრატეგიული ბიზნესერთეული

157,განჭვრეტის, შთაგონების, მოქნილობის შენარჩუნების, სტრატეგიული აზროვნებისა და ორგანიზაციაში სხვასთან მუშაობის შესაძლებლობები იმ ცვლილებების ინიცირებისთვის, რომელიც შექმნის ორგანიზაციის სიცოცხლისუნარიან და ღირებულ მომავალს.

1 puan

- ☒ სტრატეგიული ლიდერობა-
- ☒ სტრატეგიული მოქნილობა-
- ☐ BCG მატრიცა-

158,შესაძლებლობა, გაიაზრო დიდი ცვლილებები გარე გარემოში, სწრაფად მომართო რესურსები და აღიარო, როდესაც სტრატეგიული გადაწყვეტილება შეცდომა აღმოჩნდება.

1 puan

- ☐ სტრატეგიული ლიდერობა-
- ☒ სტრატეგიული მოქნილობა-
- ☐ BCG მატრიცა-

159.სტრატეგიული ინსტუმენტი, რომელიც წინ უძღვის რესურსების განაწილების შესახებ გადაწყვეტილებებს, სტრატეგიული ბიზნესერთეულების საბაზრო წილისა და ზრდის მაჩვენებლის საფუძველზე.

1 puan

- ☐ სტრატეგიული ლიდერობა-
- ☐ სტრატეგიული მოქნილობა-
- ☒ BCG მატრიცა-

160.რამდენსაფეხურიანი პრიცესია სტრატეგიული მენეჯმენტის პროცესი?

1 puan

- ☐ 3
- ☐ 5
- ☒ 6
- ☐ 8
- ☐ Diğ er:

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar