

## Évközi feladatsor Menedzsment I.

2011/2012 I. félév

**A tesztkérdések megoldását táblázatban kérjük összefoglalni: (feladat száma, és mellette a megoldás (A, B, C/Igaz , Hamis) szerepeljen)**

<b>1</b>	<b>Igaz</b>
<b>2</b>	<b>Hamis</b>
<b>3</b>	<b>C</b>
<b>4</b>	<b>A</b>
<b>5</b>	<b>B</b>
...	...

### ***I. Igaz-Hamis kérdések***

- 1) Konfliktusok esetén az együttműködő magatartás során a saját érdekek figyelembe vétele alacsony.
- 2) A stakeholder-elmélet egyre jobban összekapcsolódik a vállalkozások társadalmi felelősségvállalásával..
- 3) A mátrix szervezet gyakorlatilag a funkcionális és divizionális szervezet „keresztése”.
- 4) Az igények nem mások, mint olyan ösztönös emberi tulajdonságok, hiányérzetek összessége, melyek alapvetően motiválják az emberek viselkedését.
- 5) A helyettesítők minden esetben komoly hatással lehetnek egy vállalat versenyben történő sikerességére.
- 6) Az önbecsülés a maslowi hierarchiának a legmagasabb szintje.
- 7) A jóakarató parancsoló meghallgatja a beosztottak véleményét, azonban döntéseit egyedül hozza.
- 8) A vízió az a küldetés, amit a vállalat a jövőben be kíván tölteni.
- 9) A gazdasági környezet a mikrokörnyezet egyik eleme.
- 10) A Gilbreth házaspár Taylor kortársa volt, ők is a tudományos vezetés képviselői közé tartoztak.
- 11) A kibővített versenytársak azon szervezetek, amelyek azonos terméket azonos fogyasztói körnek hasonló áron kínálnak.

- 12) A döntési szerep az emberekkel történő közvetlen kapcsolattartás és kommunikáció során jellemző a menedzserekre.
- 13) A rövid távú tervek általában 3 éven belüli időtávra vonatkoznak.
- 14) Passzív reagálásnak nevezzük azt a reakciót, melynek keretein belül a vállalat tudomást szerez egy környezeti változásról, és elébe megy annak.
- 15) Felsővezetők esetén a diagnosztikai és konceptuális készség alkalmazása, annak magas szintű elsajátítása szükséges feladataik ellátásához.
- 16) A tervezés a környezethez való szervezeti alkalmazkodás eszköze.
- 17) A diagonális szövetségek célja legtöbbször a szervezetközi tanulás biztosítása.
- 18) A SWOT analízis során a kulcs sikertényezők azok a párok, ahol találunk olyan erősségeket, amelyek elősegíthetik a lehetőségek minél jobb kihasználását.
- 19) McKinsey-féle modell 5 dimenzió mentén tekinti át a szervezet működését.
- 20) A divizionális szervezeteket leggyakrabban a termékek szerint hozzák létre.

## **II. Relációanalízis**

Értelmezze az alábbi állításokat!

A: Igaz-Igaz és van összefüggés

B: Igaz-Igaz és nincs összefüggés

C: Igaz-Hamis

D: Hamis-Igaz

E: Hamis-Hamis

- 1) A motivációknak rendkívüli jelentősége van a hálózatok létrejöttében és formájuk, működési sajátosságuk kialakulásában, mert a horizontális hálózatok kisebb cégekből állnak.
- 2) Funkcionális szervezetet érdemes kialakítani alig változó stabil piaci környezetben, mert ilyen esetben kikophat a stratégiai szemlélet a szervezetből.
- 3) A McKinsey féle modellben három "kemény" tényező van, mert a szervezet egészének diagnózisához, értékeléséhez segítséget nyújthat egy olyan fogalmi keret, amely alkalmazásával a vállalatra vonatkozó információk megszerezhetők.
- 4) A technológiai környezet ismerete fontos a vállalatnak, mert a technológiai környezet a gazdasági környezettel együtt határozza meg egy adott piacon a vásárlóerőt.
- 5) A középvezetőknek mind a négy alapvető készségre szükségük van, mert munkájuk során mind a felső vezetéssel, mind a saját munkatársaikkal összhangot kell teremteniük.
- 6) A dinamikus, időben változó együttműködési formának pontosan a flexibilitás az egyik legnagyobb erőssége, mert ha a vállalkozások együttesét a külső környezetből egy kihívás éri, akkor az adott pillanatban erre legalkalmasabb néhány résztvevő képez erre egy alkalmi hálózatot, amely a legjobban meg tud felelni ennek a kihívásnak.
- 7) A versenytársak fontos elemei a makrokörnyezetnek, mert a verseny az egyik meghatározó tényező a vállalat eredményességében.
- 8) A funkcionális szervezetekben is vannak kockázatok, mert az informális horizontális kapcsolatok miatt kialakulhatnak belső feszültségek, egyes csoportok fetisizálhatják önmagukat.
- 9) Felsővezetői szinten a tervezés és szervezés szolgáltatja a legtöbb vezetői feladatot, mert általában a felsővezetők jelenítik meg a vállalkozást a külvilág felé.

- 10) A klán kontroll a "legtartósabb" ellenőrzési forma, mert ebben az esetben a tagok a szervezet értékrendjét fogadják el.
- 11) A kemény tervezési technikák szinte mindig jó megoldásokat adnak, mert a valós gazdasági élet általában jól modellezhető.
- 12) A funkcionális szervezetekben a „legolcsóbb” szervezeti forma, mert a specializáció fokoly mértékű lehet, amely minimalizálja az egységköltséget.
- 13) A gyakorlati bürokrácia gyakran rugalmatlan, mert a szabályok és ellenőrző rendszerek saját magukért válnak fontossá.
- 14) A stakeholder analízis egy fontos eleme a környezeti keretek meghatározásának, mert a vállalati célok hierarchikusak.
- 15) A vertikális hálózatok esetén leginkább az integrátor tevékenységén múlik az együttműködés sikere, mert a kooperáció működőképessége érdekében a központi szervezet felelőssége egy „finom egyensúly” kialakítása, melyben a saját érdekei is érvényesülnek, és a köré szerveződő kis- és középvállalkozások is megtalálják számításait.
- 16) A vállalati kultúra hatással van a szervezeti teljesítményre, mert a bürokratikus kontroll a mérhető teljesítményekre helyezi a hangsúlyt.
- 17) Az alsó szintű vezetők esetén fontos a konceptuális készség magas szintje, mert ezek a vezetők felügyelik az operatív folyamatokat.
- 18) A stratégiai tervezés során a vízió, misszió meghatározása megelőzi a SWOT-analízist, mert az erősségek mindazon jelenlegi (létező) vállalati tulajdonságok, melyekből a vállalati siker összetevődik.