

1. Potrivit acestei abordări conflictul dezbină organizația, împiedică obținerea performanței și este considerat ca fiind disfuncțional

- a) abordarea tradițională
- b) abordarea structurală
- c) abordarea relațiilor umane
- d) abordarea situațională
- e) abordarea interacționistă

2. Potrivit acestei abordări, conflictul este un rezultat natural și inevitabil pentru orice grup social sau organizație, și poate fi perceput ca ceva funcțional.

- a) abordarea tradițională
- b) abordarea structurală
- c) abordarea relațiilor umane
- d) abordarea situațională
- e) abordarea interacționistă

3. Potrivit acestei abordări, conflictul este nu numai inevitabil ci și necesar deoarece poate favoriza inovarea și schimbarea.

- a) abordarea tradițională
- b) abordarea structurală
- c) abordarea relațiilor umane
- d) abordarea situațională
- e) abordarea interacționistă

4. Pentru soluționarea conflictului interpersonal se propun următoarele strategii :

- a) Comunicarea , Negocierea , Rezolvarea , Fuziunea scopurilor comune
- b) Retragera, Aplanarea , Fortarea , Compromisul , Confruntarea
- c) Reformarea, Revoluție , Transformarea, Perfectionarea
- d) Comunicarea, Compromisul, Confruntarea, Rezolvarea
- e) Negocierea, Fortarea , Compromisul, Confruntarea

5. În cadrul acestei strategii managerul nu manifestă interes pentru soluționarea conflictului și preferă să nu se implice.

- a) Retragera,
- b) Aplanarea ,
- c) Fortarea ,
- d) Compromisul ,
- e) Confruntarea

6. În cadrul acestei strategii părțile implicate într-un conflict supraevaluează valoarea menținerii relațiilor interpersonale și subevaluează importanța îndeplinirii obiectivelor

- a) Retragera
- b) Aplanarea
- c) Fortarea
- d) Compromisul
- e) Confruntarea

7. În cadrul acestei strategii managerului îi dorește cu orice preț să realizeze obiectivele de productivitate utilizând la maximum puterea cu care a fost înzestrat :

- a) Retragera
- b) Aplanarea ,

- c) Fortarea
- d) Compromisul
- e) Confruntarea

8. In cadrul acestei strategii ambele părți aflate în conflict adoptă o poziție „câștig minim-pierdere minimă“

- a) Retragera
- b) Aplanarea
- c) Fortarea
- d) Compromisul
- e) Confruntarea

9. Această strategie este singura abordare care poate duce la rezolvarea definitivă a conflictului, luând în considerare atât nevoia de productivitate cât și pe aceea de cooperare interumană.

- a) Retragera
- b) Aplanarea
- c) Fortarea
- d) Compromisul
- e) Confruntarea

10. În literatura de specialitate se propun următoarele abordări privind definirea conflictului:

- a) abordarea tradițională
- b) abordarea structurală
- c) abordarea relațiilor umane
- d) abordarea situațională
- e) abordarea interacționistă

11. Cauzele conflictului organizațional :

- a) Rezistența la stres
- b) Diferența și interdependența între departamente
- c) Scopuri și obiective contradictorii
- d) Resurse limitate
- e) Diferența de pregătire profesională

12. Cauzele conflictului interpersonal:

- a) Diferența și interdependența între departamente
- b) Neconcordanța de caracter și comportament,
- c) Resurse limitate
- d) Diferența de pregătire profesională
- e) Dorința de putere

13. Pentru soluționarea conflictului structural se propune:

- a) fixarea de obiective comune
- b) consiliere
- c) îmbunătățirea proceselor de comunicare
- d) negocierea integrativă
- e) conferințe și adunări

14. Strategia Retragera în rezolvarea conflictului interpersonal se caracterizează prin:

- a) reprezintă strategia folosită de acei manageri care caută aprobarea celor din jur
- b) managerul nu manifestă interes pentru soluționarea conflictului și preferă să nu se implice

- c) eficiența acestei strategii este limitată, contribuind la reducerea stresului generat de conflict, în realitate conflictul rămâne în stare latentă
- d) ambele părți aflate în conflict adoptă o poziție „câștig minim-pierdere minimă“
- e) părțile implicate într-un conflict supraevaluează valoarea menținerii relațiilor interpersonale și subevaluează importanța îndeplinirii obiectivelor

15. Strategia Aplanarea în rezolvarea conflictului interpersonal se caracterizează prin:

- a) managerul nu manifesta interes pentru solutionarea conflictului și preferă să nu se implice
- b) reprezintă strategia folosită de acei manageri care caută aprobarea celor din jur, în loc să caute ca obiectivele organizationale să fie atinse
- c) este singura abordare care poate duce la rezolvarea definitivă a conflictului
- d) părțile implicate într-un conflict supraevaluează valoarea menținerii relațiilor interpersonale și subevaluează importanța îndeplinirii obiectivelor
- e) ambele părți aflate în conflict adoptă o poziție „câștig minim-pierdere minimă“

16. Strategia Fortarea în rezolvarea conflictului interpersonal se caracterizează prin:

- a) eficiența acestei strategii este limitată, contribuind la reducerea stresului generat de conflict, în realitate conflictul rămâne în stare latentă ;
- b) managerului dorește cu orice pret să realizeze obiectivele de productivitate utilizând la maximum puterea cu care a fost înzestrat
- c) este adecvată în situațiile în care se dispune de multă putere,, Managerul tinde să maximizeze impunerea interesului propriu
- d) este singura abordare care poate duce la rezolvarea definitivă a conflictului,
- e) părțile implicate într-un conflict supraevaluează valoarea menținerii relațiilor interpersonale și subevaluează importanța îndeplinirii obiectivelor

17. Strategia Compromisul -în rezolvarea conflictului interpersonal se caracterizează prin:

- a) adeseori sunt folosite negocierile, pentru atingerea unui anumit echilibru
- b) reprezintă strategia folosită de acei manageri care caută aprobarea celor din jur, în loc să caute ca obiectivele organizationale să fie atinse
- c) este singura abordare care poate duce la rezolvarea definitivă a conflictului
- d) părțile implicate într-un conflict supraevaluează valoarea menținerii relațiilor interpersonale și subevaluează importanța îndeplinirii obiectivelor
- e) ambele părți aflate în conflict adoptă o poziție „câștig minim-pierdere minimă“

18. Strategia Confruntarea -în rezolvarea conflictului interpersonal se caracterizează prin:

- a) managerul nu manifesta interes pentru solutionarea conflictului și preferă să nu se implice
- b) maximizează atât impunerea punctului de vedere propriu, cât și cooperarea sau satisfacerea nevoilor celorlalți, în scopul satisfacerii tuturor intereselor părților aflate în conflict
- c) este singura abordare care poate duce la rezolvarea definitivă a conflictului, luând în considerare atât nevoia de productivitate cât și pe aceea de cooperare interumană
- d) părțile implicate într-un conflict supraevaluează valoarea menținerii relațiilor interpersonale și subevaluează importanța îndeplinirii obiectivelor
- e) ambele părți aflate în conflict adoptă o poziție „câștig minim-pierdere minimă“

19. Este considerat părintele managementului științific, și introduce ideea de conducere eficientă (efficiency management):

- a) H. Fayol
- b) F.W.Taylor
- c) E. Mayo
- d) P. Drucker
- e) H. Mintzberg

20. Cartea “Principiile managementului științific” considerată carte de căpătâi a managementului a fost publicată în 1911, de:

- a) H. Fayol
- b) F.W.Taylor
- c) E. Mayo
- d) P. Drucker
- e) H. Mintzberg

21. Acest management considera că a conduce înseamnă a prevedea, a organiza, a da dispoziții, a coordona și a controla în baza unor principii elementare:

- a) Managementul sistemic
- b) Managementul administrativ
- c) Managementul birocratic
- d) Managementul comportamental
- e) Managementul științific

22. Acest management pune accentul pe nevoile și sentimentele lucrătorilor și pe impactul relațiilor sociale asupra grupurilor:

- a) Managementul sistemic
- b) Managementul administrativ
- c) Managementul birocratic
- d) Managementul comportamental
- e) Managementul științific

23. Acest management și-a orientat activitatea spre raționalizarea muncii și spre conducerea eficientă a organizației:

- a) Managementul sistemic
- b) Managementul administrativ
- c) Managementul birocratic
- d) Managementul comportamental
- e) Managementul științific

24. Acest management susține necesitatea includerii în procesul decizional a modelelor și tehnicilor cantitative și a tuturor elementelor organizației (elemente tehnice, economice, sociale, morale, comportamentale, culturale, etc.):

- a) Managementul sistemic
- b) Managementul administrativ
- c) Managementul birocratic
- d) Managementul comportamental
- e) Managementul științific

25. Fayol considera că a conduce înseamnă:

- a) A prevedea, a organiza, a da dispoziții, a coordona și a controla
- b) A comunica și a lua decizii
- c) A realiza activități ce țin de managementul resurselor umane
- d) A delega activități nivelurilor de dirijare subordonate
- e) A dirija și a da ordine

26. La baza organizării muncii și conducerii Taylor a pus următoarele idei:

- a) Știință în loc de deprinderi tradiționale
- b) Acordarea condițiilor necesare pentru munca
- c) Folosirea metodelor de studiere a relațiilor personale în dirijare
- d) Dezvoltarea fiecărui muncitor până la maximum de productivitate
- e) Factorul material - cel mai puternic factor motivator pentru om în muncă

27. Managementul comportamental (behaviorist) face următoarele concluzii:

- a) Managerii sunt actorii principali în organizație
- b) Regulile și reglementările, legile și respectarea instrucțiunilor sunt cerințe de bază în dirijare
- c) Rolului puternic, autoritar al managerilor determină performanța organizațională
- d) Pentru creșterea productivității este importantă relația dintre conducere și muncitori
- e) Schimbarea stilului de dirijare duce la dezvoltarea spiritului de echipă

28. Douglas Mc Gregor dezvoltă managementul comportamental contribuind prin „teoria X” (clasică) și „teoria Y” (modernă). Prezumțiile „teoriei X” sunt:

- a) Ființa umană medie este predispusă la delăsare pentru depunerea unui anumit efort ea trebuie constrânsă, amenințată, pedepsită
- b) Omul mediu evită răspunderea, are ambiție scăzută, preferă să fie condus
- c) Individul mediu este capabil să se autoconducă și autocontroleze să își asume responsabilități
- d) Prin recompense proporționale cu munca depusă, se poate obține implicarea efectivă a angajaților în desfășurarea activității
- e) Potențialul imaginativ, intelectual prezent în organizație este folosit doar parțial în condițiile actuale

29. Douglas Mc Gregor dezvoltă managementul comportamental contribuind prin „teoria X” (clasică) și „teoria Y” (modernă). Prezumțiile „teoriei Y” sunt următoarele:

- a) Ființa umană medie este predispusă la delăsare pentru depunerea unui anumit efort ea trebuie constrânsă, amenințată, pedepsită
- b) Omul mediu evită răspunderea, are ambiție scăzută, preferă să fie condus
- c) Individul mediu este capabil să se autoconducă și autocontroleze să își asume responsabilități
- d) Prin recompense proporționale cu munca depusă, se poate obține implicarea efectivă a angajaților în desfășurarea activității
- e) Potențialul imaginativ, intelectual prezent în organizație este folosit doar parțial în condițiile actuale

30. Școala F.W.Taylor și A. Fayol manifestă anumite deosebiri. Comparativ cu managementul științific, managementul administrativ:

- a) Pune accentul pe muncitori, ca o anexă a mașinii
- b) Pune accentul pe reguli și reglementări, pe legi și respectarea instrucțiunilor
- c) Pune accentul pe manageri
- d) Managerii sunt actorii principali în organizație
- e) Managerii îndeplinesc funcții

31. Managementului științific și managementul administrativ au următoarele asemănări :

- a) Diviziunea muncii, organizarea ierarhică
- b) Accentul pe performanță
- c) Neglijarea relațiilor informale sau sociale din cadrul organizației sau a aspectelor psihologice ale muncii
- d) Evidențierea rolului puternic, autoritar al managerilor
- e) Accentul pe relațiile interpersonale dintre conducere și muncitori

32. Ca rezultat al planificării strategice este elaborat:

- a) planul operational
- b) planul tactic
- c) planul strategic
- d) bugetul
- e) planul curent

33. Acest tip de plan este elaborat de managerii de pe nivele ierarhice superioare pe termen lung:

- a) planul operational

- b) planul tactic
- c) planul strategic
- d) bugetul
- e) planul curent

34. Acest tip de plan este orientat spre activități zilnice, lunare ,anuale, ce trebuie efectuate pentru îndeplinirea planului strategic:

- a) planul operational
- b) planul managerial
- c) planul strategic
- d) bugetul
- e) planul curent

35. Este expunerea scurtă a valorilor de bază și a filosofiei organizației, este cauza principală a existenței ei:

- a) Obiectivele
- b) Strategia
- c) Misiunea
- d) Tactica
- e) Plan

36. Dacă în planul strategic scopul include expunerea elementelor cantitative sau calitative atunci organizația a ales următoarea alternativă strategică:

- a) Creșterea limitată
- b) Creșterea
- c) Micșorarea și reorientarea, sau lichidarea
- d) Combinarea
- e) Diversificarea

37. Dacă analiza strategică include evaluarea periodică a punctelor tari și a punctelor slabe, oportunitățile și pericolele organizației, atunci se aplică :

- a) Metoda Analiza SWOT
- b) Metoda Analiza PEST
- c) Metoda SMART
- d) Metoda analitică
- e) Metoda matematică

38. Pentru a aduce un succes organizației formularea obiectivelor trebuie să respecte următoarele cerințe. Alegeți varianta incorectă:

- a) Generali și parțiali
- b) Să fie Specifici
- c) Accesibili și Relevanți
- d) Să se raporteze la un Timp
- e) Să fie Măsurabili

39. Formularea misiunii organizației trebuie să conțină următoarele:

- a) Scopul organizației din punct de vedere al piețelor și tehnologiilor
- b) Mediul extern al organizației
- c) Cultura organizației
- d) Date privind venitul general al organizației
- e) Limite de timp pentru realizarea obiectivelor

40. Evaluarea mediului extern al organizației - etapă a planificării strategice este efectuată după trei criterii:

- a) Aprecierea schimbărilor care influențează organizația .
- b) Analiza subdiviziunilor structurale din care este constituită organizația.
- c) Determinarea factorilor ce reprezintă pericol
- d) Determinarea factorilor ce reprezintă posibilități pentru atingerea scopurilor.
- e) Analiza indicatorilor din rapoartele oficiale cu privire la activitatea organizației.

41. În formularea obiectivelor organizationale trebuie să fie respectate următoarele cerințe. Obiectivul trebuie să fie :

- a) General si stabil
- b) Specific si Măsurabil
- c) Accesibil si Relevant
- d) Sa se raporteze la o limita de Timp
- e) Să fie baza deciziei

42. Componentele de bază ale realizării planului strategic sunt:

- a) Stilul de drijare al managerului
- b) Tactica,
- c) Politica,
- d) Procedeele
- e) Regulile.

43. Evaluarea planului strategic permite:

- a) Numirea persoanelor responsabile
- b) Cunoașterea termenelor de realizare a activităților enumerate în plan.
- c) Revizuirea periodică a planificării strategice
- d) Actualizarea și corectarea termenilor avuți în vedere la momentul planificării
- e) Anticipează eventualele probleme prin efectuarea de corecții și ajustări

44. În concepția carui cercetător , trebuințele umane sunt aranjate pe 5 niveluri într-o piramidă ierarhică în funcție de importanța lor:

- a) John Stacey Adams
- b) Abraham Maslow
- c) David McClelland
- d) Frederick Irving Herzberg
- e) Victor Vroom

45. În concepția carui cercetător ,teoria motivațională este explicată prin teoria bifactorială a satisfacției muncii:

- a) John Stacey Adams
- b) Abraham Maslow
- c) David McClelland
- d) Frederick Irving Herzberg
- e) Victor Vroom

46. Acest cercetător, explică ca starea de tensiune negativă generată de perceperea unei inechități motivează oamenii să acționeze în direcția restabilirii echității:

- a) John Stacey Adams

- b) Abraham Maslow
- c) David McClelland
- d) Frederick Irving Herzberg
- e) Victor Vroom

47. Teoria motivațională Ierarhia trebuințelor (Maslow) se caracterizează, prin:

- a) Trebuințele umane, aranjate în piramidă de 3 nivele: apartenența, putere și succes
- b) Factori care provoacă satisfacție și care provoacă insatisfacție în muncă
- c) Necesități fiziologice, ca factor determinant al motivației
- d) Trebuințele umane, aranjate într-o piramidă ierarhică de 5 nivele în funcție de importanța lor.
- e) Delegarea funcției de motivare

48. Teoria motivațională bifactorială se caracterizează, prin:

- a) Trebuințele umane, aranjate în piramidă de 3 nivele: apartenența, putere și succes.
- b) Factori care provoacă satisfacție și care provoacă insatisfacție în muncă
- c) Necesități primare și de dezvoltare ca 2 factori determinanți ai motivației
- d) Trebuințele umane, aranjate într-o piramidă ierarhică de 5 nivele în funcție de importanța lor.
- e) Formarea planurilor strategice și operaționale

49. Teoria motivațională teoria așteptărilor a lui Vroom, considera:

- a) satisfacerea necesităților duce la micșorarea tensiunii și formarea unui echilibru motivațional
- b) efortul depus de individ într-o activitate depinde de valoarea recompensei pe care o așteaptă
- c) sunt 2 factori decisivi în motivație, factorii igienici și factorii motivaționali
- d) satisfacerea necesităților fiziologice sunt factori decisivi în motivația managerială
- e) starea de tensiune negativă generată de perceperea unei înecăhite motivează oamenii să acționeze în direcția restabilirii echității.

50. Teoria motivațională teoria echității a lui Adams, considera:

- a) satisfacerea necesităților duce la micșorarea tensiunii și formarea unui echilibru motivațional
- b) efortul depus de individ într-o activitate depinde de valoarea recompensei pe care o așteaptă
- c) sunt 2 factori decisivi în motivație, factorii igienici și factorii motivaționali
- d) satisfacerea necesităților fiziologice sunt factori decisivi în motivația managerială
- e) starea de tensiune negativă generată de perceperea unei înecăhite motivează oamenii să acționeze în direcția restabilirii echității.

51. Teoria motivațională a lui McClelland se caracterizează, prin:

- a) model motivațional care delimitează următoarele nevoi: apartenența, putere și succes..
- b) factori care provoacă satisfacție și care provoacă insatisfacție în muncă
- c) necesități fiziologice, ca factor determinant al motivației
- d) trebuințele umane, aranjate într-o piramidă ierarhică de 5 nivele în funcție de importanța lor.
- e) formarea sistemelor bazate pe criterii

52. Conform teoriei bifactoriale (Herzberg) unul din cei doi factori produce satisfacție numai dacă este prezent:

- a) Factorii motivatori
- b) Factorii organizaționali
- c) Factori personali
- d) Factori profesionali
- e) Factori economici

53. La baza acestei teorii motivaționale stă relația efort- performanță –rezultat –valență:

- a) teoria echității a lui Adams

- b) teoriei bifactoriale (Herzberg)
- c) teoria așteptărilor a lui Vroom
- d) ierarhia trebuințelor (Maslow)
- e) teoria motivațională a lui McClelland

54. Potrivit teoriei lui Maslow:

- a) motivația este determinată de necesitățile : apartenența, putere și succes..
- b) trebuințele umane sunt aranjate pe mai multe niveluri într-o piramidă ierarhică
- c) necesitățile fiziologice, securitate și apartenență formează primele 3 nivele a piramidei
- d) până când nu sunt satisfăcute necesitățile de la nivelurile inferioare, cele superioare nu apar ca motivație.
- e) necesitățile fiziologice, securitate și apartenență formează necesități de creștere,

55. Teorii motivaționale de conținut încearcă să răspundă la întrebările:

- a) „CE îi motivează pe oameni?”,
- b) „DE CE se comportă oamenii într-un anumit fel?”,
- c) „CUM apare motivația?”,
- d) „CARE sunt modalitățile și relațiile dintre diferiți factori implicați?”
- e) „CINE este responsabil de motivație ?”

56. Teorii motivaționale procesuale încearcă să răspundă la întrebările:

- a) „CE îi motivează pe oameni?”
- b) „DE CE se comportă oamenii într-un anumit fel?”
- c) „CUM apare motivația?”
- d) „CARE sunt modalitățile și relațiile dintre diferiți factori implicați?”
- e) „ CINE este responsabil de motivație?”

57. Teoria speranței este construită în jurul a trei elemente de bază:

- a) așteptarea (relația efort-performanță)
- b) puterea (creșterea în cariera)
- c) instrumentalitatea (relația performanță-rezultat)
- d) valența (valoarea rezultatelor)
- e) apartenența (relația interpersonală)

58. Conform constatărilor cercetătorilor impactul cel mai mare asupra destinatarului îl are:

- a) Comunicarea verbală
- b) Comunicarea para verbală
- c) Comunicarea non verbală
- d) Comunicarea în scris
- e) Toate formele de comunicare

59. Comunicarea dată se stabilește între subordonați și manageri, prin intermediul căreia managerii obțin un feedback pe linie ierarhică:

- a) Comunicare neoficială
- b) Comunicare verticală descendentă
- c) Comunicare verticală ascendentă
- d) Comunicare orizontală
- e) Comunicare oblică

60. Comunicarea dată se stabilește spontan, uneori în formă de zvonuri:

- a) Comunicare neoficială
- b) Comunicare verticală descendentă

- c) Comunicare verticală ascendentă
- d) Comunicare orizontală
- e) Comunicare oblică

61. Comunicarea dată apare între posturi și compartimente situate la niveluri ierarhice diferite, fără ca între acestea să existe relații de autoritate de tip ierarhic:

- a) Comunicare neoficială
- b) Comunicare verticală descendentă
- c) Comunicare verticală ascendentă
- d) Comunicare orizontală
- e) Comunicare oblică

62. Procesul de comunicare se reglează pe baza feedback-ului, care semnifică:

- a) transmiterea informației
- b) legătura inversă în comunicare
- c) apariția unei relații de apartenență
- d) satisfacerea necesității sociale
- e) influențarea comportamentului

63. Delimitați barierele ce țin de emițător:

- a) recepționarea aceluiași mesaj în moduri diferite
- b) incapacitatea de a-și stăpâni emoțiile în transmiterea mesajului
- c) nesiguranța asupra conținutului mesajului
- d) stereotipul
- e) ignorarea informațiilor care sunt în dezacord cu ceea ce se cunoaște deja

64. Delimitați barierele ce țin de receptor:

- a) recepționarea aceluiași mesaj în moduri diferite
- b) incapacitatea de a-și stăpâni emoțiile în transmiterea mesajului
- c) nesiguranța asupra conținutului mesajului
- d) stereotipul
- e) ignorarea informațiilor care sunt în dezacord cu ceea ce se cunoaște deja

65. Modalități de perfectare a comunicării organizatorice pot fi :

- a) Reglarea cu fluxurile informaționale
- b) Claritatea și acuratețea în exprimarea ideilor
- c) Folosirea pauzelor în comunicare
- d) Perfectarea sistemii de recepționare a propunerilor și reclamațiilor angajaților
- e) Menținerea contactelor formale cu subordonații

66. Modalități de perfectare a comunicării interpersonale pot fi :

- a) Reglarea cu fluxurile informaționale
- b) Claritatea și acuratețea în exprimarea ideilor
- c) Folosirea pauzelor în comunicare
- d) Viteza și ritmul vorbirii
- e) Menținerea contactelor formale

67. Emițătorul are următoarele roluri:

- a) produce mesajul
- b) alege modalitatea de decodificare
- c) stăpânește informația
- d) alege modalitatea de codificare
- e) alege canalul și mijlocul de comunicare

68. Denaturarea informației- ca barieră organizatorică, are loc din cauza:

- a) conflictului intrapersonal
- b) subalternii oferirea informația dorita de șef
- c) conducătorul nu este în stare să prelucreze toată informația
- d) filtrarea informației din cauza nivelurilor manageriale
- e) frica subalternilor de a fi pedepsiți pentru greșeli

69. Acest tip de schimbare organizațională folosește metoda de încercare și eroare, se bazează pe creativitate și duce la aplicarea de noi metode de lucru:

- a) Inovatoare
- b) De rutină
- c) În criză
- d) Transformarea
- e) Revolutionară

70. Acest tip de schimbare organizațională este radicală, ce pornește de la vârf și duce la apariția unei organizații total diferite:

- a) Inovatoare
- b) De rutină
- c) În criză
- d) Transformarea
- e) Revolutionară

71. Acest tip de schimbare organizațională rezolvă problemele, mentine statu-quo-ul prin restabilirea continuă a echilibrului, readuce deviatiile înapoi la normal:

- a) Inovatoare
- b) De rutină
- c) În criză
- d) Transformarea
- e) Revolutionară

72. Acest tip de schimbare organizațională are loc cind apare pe neașteptate o deviație în buna funcționare a organizației, care necesită o corectare imediată, neexistând timp de consultare:

- a) Inovatoare
- b) De rutină
- c) În criză
- d) Transformarea
- e) Revolutionară

73. Acest tip de strategie a schimbării este formală , solicită participarea tuturor membrilor în mod obligatoriu, deseori făcând apel la sprijin provenit din resurse externe:

- a) Strategia ierarhică
- b) Strategia funcțională
- c) Strategia orizontală
- d) Strategia “în focare contaminate”
- e) Strategia în clește

74. Acest tip de strategie a schimbării este considerată mai democratică , are loc implicarea unui manager de nivel superior și a managerului "unității" implicate și necesită mai puține resurse:
- a) Strategia ierarhică
 - b) Strategia funcțională
 - c) Strategia orizontală
 - d) Strategia “în focare contaminate”
 - e) Strategia în clește
75. Acest tip de strategie a schimbării este mixtă , unde nivelul managerial superior inițiază, planifică și coordonează schimbarea și care direct este implementată și experimentată la nivelul operațional:
- a) Strategia ierarhică
 - b) Strategia funcțională
 - c) Strategia orizontală
 - d) Strategia “în focare contaminate”
 - e) Strategia în clește
76. Dacă schimbarea în organizație este un proces de lungă durată de modernizare și reînnoire a acesteia în managementul schimbării este folosit modelul :
- a) Modelul revoluționar
 - b) Modelul economic
 - c) Modelul evoluționist
 - d) Modelul progresiv
 - e) Modelul în spirală
77. Conform acestei abordări privind Managementul schimbării persoanele care au puterea de decizie trebuie să decidă, iar ceilalți trebuie să accepte schimbarea :
- a) Coercitivă
 - b) De succes
 - c) Empirico – rațională
 - d) Consensuală
 - e) Normativ – educativă
78. Factorii ce determină leadership-ul sunt:
- a) Cunoștințele liderului
 - b) Mediul intern al organizației
 - c) Calitățile personale
 - d) Organizarea
 - e) Mediul extern al organizației
79. Spre deosebire de manager, un leader:
- a) Deține puterea care vine de sus
 - b) Ajută și susține grupele
 - c) Are scopul de a motiva oamenii
 - d) Este deschis spre colaborare
 - e) Direcționează și controlează subalternii
80. Spre deosebire de management, în leadership există:
- a) Focalizare pe obiective
 - b) Menținerea stabilității
 - c) Crearea și împărtășirea valorilor
 - d) Focalizare asupra persoanelor
 - e) Organizare/coordonare

81. Spre deosebire de leadership, în management există:
- a) Puterea ce vine de sus
 - b) Conformism
 - c) Puterea ce vine de jos
 - d) Stabilitate
 - e) Schimbare
82. Selectați factorii care sunt specifici pentru leadership:
- a) Susținerea persoanelor
 - b) Reducerea limitelor grupului
 - c) Legătură emoțională puternică
 - d) Perspicacitatea
 - e) Planificarea
83. Selectați factorii care condiționează un anumit stil de conducere:
- a) Structura organizației
 - b) Competențele managerilor
 - c) Tipul de activitate
 - d) Capacitățile subalternilor
 - e) Controlul
84. Conform modului prin care dobândesc influența, deosebim lideri:
- a) Formali
 - b) Carismatici
 - c) Tradiționali
 - d) Informali
 - e) De situație
85. Conform modului prin care sunt investiți cu autoritate, deosebim lideri:
- a) Funcționali
 - b) Formali
 - c) Tradiționali
 - d) Autentici
 - e) De situație
86. Selectați abordările de bază privind leadership-ul efectiv:
- a) Comportamentală
 - b) Situațională
 - c) Tradițională
 - d) Modernă
 - e) De pe poziția calităților personale
87. Abordarea comportamentală descrie următoarele stiluri de leadership:
- a) Autentic
 - b) Autocrat
 - c) Formal
 - d) Democrat
 - e) Permisiv
88. Sporirea interesului managerilor față de cultura organizațională se datorează următorilor factori:
- a) Incertitudinilor din mediul extern
 - b) Managementului participativ

- c) Modificării caracterului muncii
- d) Schimbării orientărilor valorice ale angajaților
- e) Sporirii gradului de motivație a angajaților

89. Selectați funcțiile culturii organizaționale:

- a) Realizează interfața dintre cultura națională și cea individuală
- b) Oferă protecție
- c) Stimulează riscul
- d) Păstrează valorile
- e) Asigură sentimentul de apartenență

90. Utilitatea evaluării culturii organizaționale derivă din faptul ca aceasta permite:

- a) Obținerea informațiilor necesare pentru procesul de schimbare
- b) Furnizarea de informații pentru elaborarea strategiilor
- c) Crearea viziunii manageriale
- d) Identificarea realităților existente
- e) Stimularea implicării angajaților

91. Selectați tehnicile managementului culturii organizaționale:

- a) Seminarele de lucru
- b) Programele de management a performanței
- c) Recompensarea angajaților
- d) Programe de educație
- e) Metoda SWOT

92. Care din caracteristicile de mai jos sunt specifice culturilor organizaționale pozitive:

- a) Participarea
- b) Omogenitatea componentelor
- c) Comunicare
- d) Flexibilitate
- e) Valori cunoscute și acceptate

93. Care din caracteristicile de mai jos sunt specifice culturilor organizaționale puternice:

- a) Omogenitatea componentelor
- b) Flexibilitate
- c) Valori cunoscute și respectate
- d) Inovarea
- e) Scopuri clare și acceptate

94. În dependență de sfera de cuprindere, culturile organizaționale pot fi:

- a) Participative
- b) Pozitive
- c) Dominante
- d) Puternice
- e) Subculturi

95. Conform criteriului de configurație, culturile pot fi:

- a) Pozitive
- b) Puternice
- c) A rolului
- d) A sarcinii
- e) Personală

96. Factorii interni care determină tipul de cultură într-o instituție medicală pot fi:
- a) Managerii
 - b) Angajații
 - c) Pacienții
 - d) Istoria instituției
 - e) Cultura națională
97. Potrivit teoriei lui Maslow:
- a) motivația este determinată de necesitățile: apartenența, putere și succes
 - b) trebuințele umane sunt aranjate pe mai multe niveluri într-o piramidă ierarhică
 - c) necesitățile fiziologice, securitate și apartenență formează primele 3 nivele a piramidei
 - d) până când nu sunt satisfăcute necesitățile de la nivelurile inferioare, cele superioare nu apar ca motivație
 - e) necesitățile fiziologice, securitate și apartenență formează necesități de creștere
98. Teoria speranței este construită în jurul a trei elemente de bază:
- a) așteptarea (relația efort-performanță),
 - b) puterea (creșterea în cariera)
 - c) instrumentalitatea (relația performanță-rezultat)
 - d) valența (valoarea rezultatelor)
 - e) apartenența (relația interpersonală)
99. Deosebim următoarele tipuri de schimbare:
- a) Inovatoare
 - b) De rutină
 - c) În criză
 - d) Transformarea
 - e) Revolutionară
100. Schimbarea inovatoare are loc atunci când :
- a) folosește metoda de încercare și eroare și se bazează pe creativitate
 - b) apare o deviație în buna funcționare a organizației, care necesită o corectare imediată
 - c) duce la aplicarea de noi metode de lucru
 - d) pornește de la vârf și duce la apariția unei organizații total diferite
 - e) rezolvă problemele, menține statu-quo-ul prin restabilirea continuă a echilibrului
101. Schimbarea de rutină are loc atunci când :
- a) Managerul folosește metoda de încercare și eroare și se bazează pe creativitate
 - b) Este realizată de managerul superior și duce la apariția unei organizații total diferite
 - c) În organizație se menține statu-quo-ul prin restabilirea continuă a echilibrului
 - d) Are loc rezolvarea problemelor și deviațiile se readuc înapoi la normal
 - e) Are loc cind apare pe neașteptate o deviație și care necesită o corectare imediată, neexistând timp de consultare.
102. Schimbarea în criză are loc atunci când :
- a) Managerul folosește creativitatea și duce la aplicarea de noi metode de lucru
 - b) Schimbare organizațională este radicală și duce la apariția unei organizații total diferite
 - c) Se menține statu-quo-ul prin restabilirea continuă a echilibrului
 - d) Apare pe neașteptate o deviație problematică în buna funcționare a organizației,
 - e) Apare o problemă ce necesită o corectare imediată, neexistând timp de consultare
103. Schimbarea prin transformare are loc atunci când :

- a) Managerul aplică noi metode de lucru si este creativ
 - b) Schimbare organizațională este radicală, ce pornește de la vârf de la nivelurile superioare
 - c) Schimbare organizațională duce la apariția unei organizații total diferite
 - d) Se mentine statu-quo-ul prin restabilirea continuă a echilibrului
 - e) Are loc cind apare pe neașteptate o deviație în buna funcționare a organizației și necesită o corectare imediată
104. Deosebim următoarele strategii ale schimbării:
- a) Strategia ierarhică
 - b) Strategia funcțională
 - c) Strategia orizontală
 - d) Strategia “în focare contaminate”
 - e) Strategia în clește
105. Există două modele în managementul schimbării :
- a) Modelul revoluționar
 - b) Modelul economic
 - c) Modelul evoluționist
 - d) Modelul progresiv
 - e) Modelul în spirală
106. În literatura de specialitate în managementul schimbării sunt folosite următoarele abordări :
- a) Coercitivă
 - b) De succes
 - c) Empirico – rațională
 - d) Consensuală
 - e) Normativ – educativă
107. Dacă în managementul schimbării se folosește abordarea empirico rațională, atunci au loc următoarele acțiuni :
- a) Se informează relevanța și avantajele schimbărilor pentru a convinge
 - b) Ca exemplu de așa activități sunt : echipele de lucru multidisciplinare, luarea deciziilor în grup, negocierea intergrupuri
 - c) Se organizează campanii de sensibilizare, conferințe, cursuri de formare
 - d) Se inițiază educarea indivizilor pentru deprinderea de noi valori, norme și atitudini
 - e) Are loc implicarea personală și lucrul în grupuri restrânse numeric.
108. Rezistența la schimbare este favorizată de următoarele cauze personale:
- a) Legătura dintre subsisteme
 - b) Frica de necunoscut
 - c) Frica de a pierde relațiile
 - d) Lipsa de timp, resurse
 - e) Schimbarea structurii forței de muncă
109. Rezistența la schimbare este favorizată de următoarele cauze organizaționale:
- a) Legătura dintre subsisteme
 - b) Frica de necunoscut
 - c) Frica de a pierde relațiile
 - d) Lipsa de timp, resurse
 - e) Schimbarea structurii forței de muncă

110. Dacă decizia se adoptă după o anumită schemă, un șablon cunoscut, atunci este o decizie:

- a) Organizatorică
- b) Organizatorico-programată
- c) Organizatorico-neprogramată
- d) Rațională
- e) Bazată pe experiență și logică

111. Organizația în management este numită:

- a) Întreprinderea cu câteva filiale
- b) Un grup ce include nu mai puțin de 2 oameni, care au un scop comun, o sistemă unică de conducere
- c) Un colectiv de lucrători selectați după anumite criterii, numite în fisa de post
- d) Un grup de oameni activitatea cărora conștient se coordonează pentru atingerea unor scopuri personale.
- e) Un grup de lucru

112. Mediul intern al unei organizații include următorii factori:

- a) Scopurile
- b) Furnizorii
- c) Consumatorii
- d) Oamenii
- e) Sarcinile

113. Factorii mediului influenței directe sunt:

- a) Furnizorii de resurse materiale
- b) Factorii socio-culturali
- c) Consumatorii
- d) Factorii politici
- e) Concurenții

114. Factorii mediului influenței indirecte asupra organizației sunt:

- a) Factorii politici
- b) Concurenții
- c) Furnizorii
- d) Factorii economici
- e) Sarcinile

115. Împuternicirile liniare se caracterizează prin:

- a) Se transmit nemijlocit de la conducător la subaltern și la alți subalterni
- b) Nu pot fi delegate indivizilor din organizație
- c) Formează ierarhia nivelurilor de conducere
- d) Sunt niște împuterniciri formale
- e) Ele pot fi consultative și de deservire a personalului

116. Structura organizației este numită centralizată în condiția când:

- a) Deciziile sunt luate în exclusivitate de un singur conducător
- b) Subalternul se subordonează la 2 și mai mulți conducători
- c) Are loc antrenarea tuturor cadrelor de conducere
- d) La luarea deciziilor participă șefii funcționali și subalternii
- e) Organul de conducere este colectivul

117. Structura organizației este numită descentralizată în condiția când:

- a) Deciziile sunt luate în exclusivitate de un singur conducător

- b) Subalternii se subordonează la 2 și mai mulți conducători
 - c) La luarea deciziilor participă șefii funcționali și specialiștii
 - d) Fiecare subaltern are împuterniciri neformale
 - e) Organul de conducere absentează
-

118. Numiți avantajele unei organizații cu structură centralizată:

- a) Deciziile sunt luate de către un singur conducător - specialist calificat
 - b) În luarea deciziilor este evitată dublarea
 - c) Este posibilă instruirea tuturor subalternilor
 - d) Deciziile sunt realizate într-un termen scurt
 - e) În luarea deciziilor sunt antrenate toate cadrele de conducere
-

119. Numiți dezavantajele unei organizații cu structură centralizată:

- a) Deciziile primite de către o singură persoană nu întotdeauna sunt cele mai optime
 - b) E scăzut nivelul de cooperare între subdiviziuni
 - c) Familizarea lucrătorilor cu deciziile primite lasă de dorit
 - d) Subalternii nu participă la procesul decizional
 - e) Șefii funcționali se străduie să primească decizii în favorarea secției sale
-

120. Numiți avantajele unei organizații cu structură descentralizată:

- a) Deciziile sunt luate de către un singur conducător - specialist calificat
- b) În luarea deciziilor este evitată dublarea
- c) Este posibilă instruirea subalternilor
- d) Deciziile sunt realizate într-un termen scurt
- e) La luarea deciziilor are loc antrenarea tuturor cadrelor de conducere

121. Numiți dezavantajele unei organizații cu structură descentralizată:

- a) Deciziile primite de către o singură persoană nu întotdeauna sunt cele mai optime
 - b) E scăzut nivelul de cooperare între subdiviziuni
 - c) Familiarizarea lucrătorilor cu deciziile primite lasă de dorit
 - d) Subalternii nu participă la procesul decizional
 - e) Șefii funcționali se străduie să primească decizii în favorarea secției sale
-

122. Cercetarea managerială a culturii și imaginii organizației include următoarele componente:

- a) Stadii de dezvoltare morală a organizației
 - b) Criterii și normative eficiente de control
 - c) Sporirea instruirii potențialului uman
 - d) Etica relațiilor din organizație
 - e) Rezistența la concurență
-

123. Cercetarea managerială a factorului economic al organizației include următoarele elemente:

- a) Puterea de cumpărare a populației
 - b) Ritmul de dezvoltare economică a țării
 - c) Rata șomajului,
 - d) Nivelul inflației
 - e) Tipul guvernării de stat, sistemul de partide politice
-

124. Cercetarea managerială a factorului politic al organizației include următoarele elemente:

- a) Puterea de cumpărare a populației, ritmul de dezvoltare economică
 - b) Rata șomajului, nivelul inflației
 - c) Licențele cumpărate, capacitatea inovativă a laboratoarelor sau institutelor de cercetare
 - d) Sistemul de partide politice
 - e) Tipul guvernării de stat
-

125. Cercetarea managerială a factorului tehnologic al organizației include următoarele elemente:

- a) Puterea de cumpărare a populației, ritmul de dezvoltare economică
 - b) Cercetările științifice întreprinse de organizații specializate
 - c) Licențele cumpărate
 - d) Capacitatea inovativă a laboratoarelor sau institutelor de cercetare
 - e) Raportul între populația urbană și cea rurală, structura socială a populației, ocrotirea sănătății
-

126. Alegeți deciziile care sunt luate de manager în condițiile de motivare a personalului:

- a) De a face schimbări în structura organizatorică
 - b) Care sunt criteriile, metodele de evaluare a rezultatelor obținute
 - c) Care sunt necesitățile subalternilor
 - d) Care factori influențează nivelul de satisfacere a subalternilor
 - e) Ce împuterniciri pot fi delegate subalternilor
-

127. Caracteristicile controlului eficient sunt:

- a) Efectuat la timp
 - b) Orientat la rezultate
 - c) Economicos
 - d) Efectuat de conducerea de vârf
 - e) Orientat la analiza cheltuielilor
-

128. Numiți componentele care reprezintă procesul de control:

- a) Proces de verificare și comparare a rezultatelor finale cu obiectivele planificate
 - b) Procedeu de corecție
 - c) O metodă necesară și eficientă de evaluare
 - d) Evaluarea capacităților profesionale
 - e) Stimularea activității de producere
-

129. După criteriul timpul controlul se clasifică:

- a) Preliminar
 - b) Direct
 - c) Curent
 - d) Final
 - e) Indirect
-

130. Controlul final indeplinește următoarele funcții:

- a) Oferă informația necesară pentru viitoarea planificare
 - b) Stabilește criteriile de evaluare
 - c) Stabilește direcțiile de formare a motivației
 - d) Stabilește perioada de realizare a controlului
 - e) Revele procesul de control
-

131. Procesul de control constă din următoarele etape:

- a) Previziunea standardelor
- b) Elaborarea standardelor
- c) Prevederea rezultatelor

- d) Compararea rezultatelor cu standardele
 - e) Efectuarea măsurilor de corecție
-

132. Direcțiile realizării controlului preliminar sunt orientate pentru:

- a) Resursele umane ale organizației
 - b) Valorile organizației
 - c) Bugetul organizației
 - d) Analiza indicatorilor rezultativi ai organizației
 - e) Resursele materiale a organizației
-

133. Direcțiile realizării controlului definitiv sunt orientate pentru:

- a) Bugetul organizației
 - b) Deciziile administrative
 - c) Resursele materiale
 - d) Motivarea personalului
 - e) Planificarea
-

134. Numiți funcțiile conducerii:

- a) Previziunea (prognozarea), planificarea, organizarea, motivarea, controlul
 - b) Previziunea (prognozarea), planificarea
 - c) Organizarea, motivarea, controlul
 - d) Primirea deciziilor, procesul de comunicare
 - e) Prognozarea, planificarea, organizarea, motivarea, controlul, primirea deciziilor
-

135. Delegarea reprezintă:

- a) Transferarea sarcinilor și împuternicirilor persoanei care-si ia responsabilitatea să le îndeplinească
 - b) Împărțirea muncii în activități specializate
 - c) Autoritatea de a da recomandări, indicații
 - d) Transmiterea informațiilor de la conducător la subaltern
 - e) Abilitatea persoanei de a influența asupra rezultatelor
-

136. Responsabilitatea conducătorului are următoarele caracteristici:

- a) Poate fi delegată subalternului
 - b) Nu poate fi delegată
 - c) Răspunde pentru rezultatul îndeplinirii sarcinilor
 - d) Poate fi delegată conducătorilor de subdiviziuni
 - e) Poate fi delegată conducătorilor funcționali
-

137. În procesul de realizare a funcțiilor de conducere, managerul ia următoarele decizii:

- a) Decizii de planificare
 - b) Decizii de motivare
 - c) Decizii de control
 - d) Decizii raționale
 - e) Decizii de organizare
-

138. Numiți deciziile luate de manager tipice pentru realizarea funcției -planificarea:

- a) Periodicitatea aprecierii activității firmei
 - b) Aprecierea misiunii firmei
 - c) Aprecierea rezultatelor obținute
 - d) Elaborarea obiectivelor
 - e) Alegerea împuternicirilor, ce pot fi delegate subalternilor
-

139. Numiți etapele procesului de luare a deciziei raționale:

- a) Diagnoza problemei
 - b) Cercetarea managerială
 - c) Formularea restricțiilor pentru adoptarea deciziilor
 - d) Determinarea, evaluarea și alegerea alternativei
 - e) Stabilirea perspectivei
-

140. Managementul resurselor umane include în sine următoarele etape:

- a) Perfecționarea
 - b) Recrutarea
 - c) Asigurarea cu personal
 - d) Selecția
 - e) Determinarea mărimii salariului și a înlesnirilor
-

141. Managementul, resurselor umane include în sine următoarele etape:

- a) Selecția
 - b) Menținerea personalului
 - c) Determinarea mărimii salariului și înlesnirilor
 - d) Analiza postului
 - e) Evaluarea activității de muncă
-

142. Activitățile managementului resurselor umane legate de asigurarea cu personal sunt:

- a) Acomodarea
 - b) Planificarea resurselor
 - c) Recrutarea
 - d) Perfecționarea
 - e) Selecția
-

143. Activitățile managementului resurselor umane legate de menținerea personalului sunt:

- a) Recompensa
 - b) Recrutarea
 - c) Sănătatea și securitatea
 - d) Adaptarea
 - e) Selecția
-

144. Activitățile managementului resurselor umane legate de dezvoltarea resurselor umane:

- a) Perfecționarea
 - b) Recompensă
 - c) Evaluarea performanței
 - d) Dezvoltarea individuală și organizațională
 - e) Relațiile de muncă
-

145. Delimitați anumite caracteristici ale recrutării personalului într-o instituție medicală:

- a) Se bazează atât pe resurse externe, cât și interne
 - b) Este determinată de diferența între forța de muncă existentă și necesitățile pe viitor
 - c) Se efectuează regulat odată în an
 - d) Este determinată de schimbările în societate.
 - e) Este influențată de procese demografice
-

146. Managementul resurselor umane reprezintă:

- a) Ansamblul activităților ce vizează potențialul uman
- b) Direcționarea și dinamizarea resurselor umane în vederea obținerii performanțelor dorite
- c) Totalitatea activităților strategice ale organizației

- d) Una din funcțiile managementului
 - e) Nivelul inferior în structura organizațională
-

147. Planificarea resurselor umane include următoarele etape:

- a) Evaluarea resurselor existente
 - b) Examinarea postului
 - c) Determinarea necesităților pe viitor
 - d) Elaborarea programului pentru satisfacerea necesităților viitoare
 - e) Elaborarea fisei de post
-

148. Enumerați avantajele recrutării interne din cadrul managementului resurselor umane:

- a) Cunoașterea capacităților de muncă a angajaților
 - b) Stimularea persoanei prin promovare
 - c) Nu există un grup de "susținători" deja format
 - d) Presupune noi perspective.
 - e) Formarea relațiilor neformale
-

149. Enumerați avantajele recrutării externe din cadrul managementului resurselor umane:

- a) Cost scăzut în pregătirea personalului
 - b) Cunoașterea capacităților de muncă a angajaților
 - c) Nu există un grup de "susținători" deja format
 - d) Presupune noi perspective
 - e) Are loc stimularea persoanei prin promovare
-

150. Enumerați dezavantajele recrutării interne din cadrul managementului resurselor umane:

- a) Nu există concurență în cazul promovării
 - b) Are loc diminuarea interesului pentru autoperfecționare
 - c) Poate cauza probleme morale pentru candidați interni
 - d) Timp îndelungat de adaptare
 - e) Migrarea cadrelor
-

151. Enumerați dezavantajele recrutării externe din cadrul managementului resurselor umane:

- a) Poate cauza probleme morale pentru candidații interni
 - b) Se formează o politică reconcurențială vizând promovarea
 - c) Adaptarea la locul de muncă este de durată mai îndelungată
 - d) Are loc diminuarea interesului pentru autoperfecționare
 - e) Cheltuieli în pregătirea personalului
-

152. Care sunt avantajele interviului de selecție din cadrul managementului resurselor umane:

- a) Are loc o analiza profundă
 - b) Are obiectivitate mare
 - c) Are loc evaluarea comportamentului interpersonal
 - d) Are caracter flexibil
 - e) Are loc expunerea la situații concrete
-

153. Enumerați avantajele metodei centrelor de evaluare:

- a) Oferă o multitudine de date
 - b) Expune persoanele la situații concrete
 - c) Permite compararea candidaților
 - d) Oferă detalii ce țin de profesionalism
 - e) Intervievatul poate adresa întrebări
-

154. Care sunt nevoile profesionale în debutul carierei:

- a) Acțiune
 - b) Încurajare
 - c) Inovare
 - d) Specializare
 - e) Consultanțe
-

155. Pentru mijlocul carierei sunt caracteristice nevoile profesionale:

- a) Formare
 - b) Consultanța
 - c) Acumularea experienței
 - d) Autonomie
 - e) Aplicarea teoriei
-

156. Pentru debutul carierei sunt caracteristice următoarele nevoi individuale:

- a) Încurajare
 - b) Autonomie
 - c) Inovare
 - d) Acțiune
 - e) Competiție
-

157. Pentru mijlocul carierei sunt caracteristice următoarele nevoi individuale:

- a) Echilibru în viață
 - b) Încurajare
 - c) Rezistența la stres
 - d) Valori familiale
 - e) Competiție
-

158. Pentru sfârșitul carierei sunt caracteristice următoarele nevoi individuale:

- a) Transmiterea experienței
 - b) Acțiune
 - c) Siguranță
 - d) Inovare
 - e) Detașare de organizație
-

159. Delimitați caracteristicile stilului și tipului de conducător democrat:

- a) În dependență de personalitatea subalternilor delegă drepturi
 - b) Evita răspundere
 - c) Subalternii dau sfaturi și algoritmul soluționării
 - d) Folosește stimularea și pedeapsa
 - e) În lipsa conducătorului productivitatea scade brusc
-

160. Enumerați caracteristicile stilului și tipului de conducător democrat:

- a) Susține dorința subalternilor de a fi independenți
 - b) Nu pedepsește subalternii pentru critică
 - c) În lipsa conducătorului productivitatea crește
 - d) Apreciază obiectiv rolul său
 - e) În lipsa conducătorului productivitatea scade
-

161. Unele din caracteristicile stilului și tipului de conducător democrat este:

- a) Le impune subalternilor să fie activi
- b) Cu subalternii menține relații formale și informale
- c) Subalternii sunt lăsați în voie, liniște

- d) Le impune subalternilor să fie cu inițiativă
 - e) Față de personal are cerințe echitabile
-

162. Delimitați caracteristicile stilului și tipului de conducător autoritar:

- a) Este foarte activ, însă nu le permite subalternilor să fie activ
 - b) Instalează o disciplină de fier
 - c) Limitează la maximum relațiile sale cu subalternii
 - d) Nu delegă nici un drept
 - e) Subalternii dau sfaturi și propun algoritmul soluționării problemelor
-

163. Enumerați caracteristicile stilului și tipului de conducător autocrat:

- a) În lipsa conducătorului productivitatea scade brusc
 - b) În lipsa conducătorului productivitatea crește
 - c) În lipsă conducătorului productivitatea nu are devieri
 - d) Cere de la subalterni "lucrați fără odihnă"
 - e) Controlul total și permanent al activității subalternilor
-

164. Delimitați caracteristicile stilului și tipului de conducător liberal:

- a) Subalternii dau sfaturi și propun algoritmul soluționări
 - b) Cu subalternii menține relații formale și reformale
 - c) Nu participă la luarea deciziilor
 - d) Nu-și controlează subalternii
 - e) În lipsa conducătorului productivitatea crește
-

165. Enumerați caracteristicile stilului și tipului de conducător liberal:

- a) În lipsa conducătorului productivitatea crește
 - b) Limitează la maximum relațiile sale cu subalternii
 - c) Nu-și pune întrebări privind rolul său în colectiv
 - d) Este foarte pasiv în activitate
 - e) Selectează subalterni calificați
-

166. Unele din caracteristicile stilului și tipului de conducător liberal sunt:

- a) În lipsa conducătorului productivitatea scade
 - b) La critică reacționează bolnăvicios
 - c) Toate deciziile le ia personal
 - d) Nu selectează subalterni calificați
 - e) Se teme de subalterni
-

167. Una din metodele de adoptare a deciziei este:

- a) Teoria jocului
 - b) Modelul teoriei șirurilor
 - c) Arborele decizional
 - d) Modelul de dirijare cu rezervele
 - e) Analiza economică
-

168. Delimitați esența regulii maximin (pesimist) în teoria luării deciziei:

- a) Alege opțiunea cu cea mai mare valoare a rezultatului cel mai puțin posibil
 - b) Alege opțiunea în concordanță cu probabilitatea estimată de apariție a unei anumite situații
 - c) Alege opțiunea care poate da rezultate cele mai bune
 - d) Ia în vedere oportunitățile ce pot fi pierdute dacă alegem un curs de activitate și nu altul
 - e) Alege opțiunea cu mai puține bariere de înfruntat
-

169. Decizia prin consens se numește:

- a) Decizia este luată de conducător după ce ascultă discuțiile și argumentele aduse de membrii grupului
 - b) Decizia este luată fără comentarii după ce sunt sugerate diferite idei
 - c) Decizia este luată atunci când este susținută de majoritatea membrilor grupului
 - d) Decizia este luată atunci când un individ argumentează un anumit punct de vedere și forțează restul grupului să adopte propria opțiune
 - e) Decizia este luată atunci când fiecare membru al grupului își exprimă și susține o anumită opțiune și este adoptată prin negociere și nu mai există contraverse
-

170. Delimitați esența maximax (optimist) în teoria luarea deciziei:

- a) Alege opțiunea cu cea mai mare valoare a rezultatului cel mai puțin posibil
 - b) Alege opțiunea în concordanță cu probabilitatea estimată de apariție a unei anumite situații
 - c) Alege opțiunea care poate da rezultate cele mai bune
 - d) Ia în vedere oportunitățile ce pot fi pierdute dacă alegem un curs de activitate și nu altul
 - e) Alege opțiunea cu mai puține bariere de înfruntat
-

171. Decizia prin regula majorității:

- a) Decizia este luată de conducător după ce ascultă discuțiile și argumentele aduse de membrii grupului
 - b) Decizia este luată fără comentarii după ce sunt sugerate diferite idei
 - c) Decizia este luată atunci când este susținută de majoritatea membrilor grupului
 - d) Decizia este luată atunci când un individ argumentează un anumit punct de vedere și forțează restul grupului să adopte propria opțiune
 - e) Decizia este luată atunci când fiecare membru al grupului își exprimă și susține o anumită opțiune și este adoptată prin negociere și nu mai există contraverse
-

172. Delimitați esența valorii așteptate ca regulă de bază în luarea deciziei:

- a) Alege opțiunea cu cea mai mare valoare a rezultatului cel mai puțin posibil
 - b) Alege opțiunea în concordanță cu probabilitatea estimată de apariție a unei anumite situații
 - c) Alege opțiunea care poate da rezultate cele mai bune
 - d) Ia în vedere oportunitățile ce pot fi pierdute dacă alegem un curs de activitate și nu altul
 - e) Alege opțiunea cu mai puține bariere de înfruntat
-

173. Decizia prin lipsa de răspuns, ca variantă de luare a deciziei în grup se caracterizează prin:

- a) Decizia este luată de conducător după ce ascultă discuțiile și argumentele aduse de membrii grupului
 - b) Decizia este luată fără comentarii după ce sunt sugerate diferite idei
 - c) Decizia este luată atunci când este susținută de majoritatea membrilor grupului
 - d) Decizia este luată atunci când un individ argumentează un anumit punct de vedere și forțează restul grupului să adopte propria opțiune
 - e) Decizia este luată atunci când fiecare membru al grupului își exprimă și susține o anumită opțiune și este adoptată prin negociere și nu mai există contraverse
-

174. Decizia prin regula autorității:

- a) Decizia este luată de conducător după ce ascultă discuțiile și argumentele aduse de membrii grupului
 - b) Decizia este luată fără comentarii după ce sunt sugerate diferite idei
 - c) Decizia este luată atunci când este susținută de majoritatea membrilor grupului
 - d) Decizia este luată atunci când un individ argumentează un anumit punct de vedere și forțează restul grupului să adopte propria opțiune
 - e) Decizia este luată atunci când fiecare membru al grupului își exprimă și susține o anumită opțiune și este adoptată prin negociere și nu mai există contraverse
-

175. Decizia prin regula minorității:

- a) Decizia este luată de conducător după ce ascultă discuțiile și argumentele aduse de membrii grupului
 - b) Decizia este luată fără comentarii după ce sunt sugerate diferite idei
 - c) Decizia este luată atunci când este susținută de majoritatea membrilor grupului
 - d) Decizia este luată atunci când un individ argumentează un anumit punct de vedere și forțează restul grupului să adopte propria opțiune
 - e) Decizia este luată atunci când fiecare membru al grupului își exprimă și susține o anumită opțiune și este adoptată prin negociere și nu mai există contraverse
-

176. Delimitați esența costului de oportunitate ca una din regulile de bază în luarea deciziei:

- a) Alege opțiunea cu cea mai mare valoare a rezultatului cel mai puțin posibil
 - b) Alege opțiunea în concordanță cu probabilitatea estimată de apariție a unei anumite situații
 - c) Alege opțiunea care poate da rezultate cele mai bune
 - d) Ia în vedere oportunitățile ce pot fi pierdute dacă alegem un curs de activitate și nu altul
 - e) Alege opțiunea cu mai puține bariere de înfruntat
-

177. Postul, compartimentul și ponderea ierarhică sunt componente structurale ale firmei. Ce alte subdiviziuni organizatorice cunoașteți din cele prezentate în continuare:

- a) Funcția, nivelul ierarhic și relațiile organizatorice
- b) Sarcinile, funcțiunile, funcția
- c) Sarcinile, atribuțiile, obiectivele individuale
- d) Funcția, nivelul ierarhic și competențele
- e) Funcția, funcțiunile și activitățile

178. Există vreă diferență între post și funcție, ca principale componente ale structurii organizatorice?

- a. Nu, pentru că ambele sunt componente ale structurii organizatorice
- b. Nu, este doar o deosebire terminologică
- c. Da, pentru că funcția include mai multe posturi cu aceleași caracteristici generale
- d. Da, pentru că funcția exprimă anumite atribuții manageriale
- e. Nu, pentru că în organigrama sunt consemnate doar posturile

179. În organigrama sunt vizualizate:

- a. Sarcinile, competențele și responsabilitățile posturilor
- b. Posturile și obiectivele individuale ce le caracterizează
- c. Practic toate componentele primare ale structurii organizatorice
- d. Atribuțiile, responsabilitățile și competențele compartimentelor funcționale și operaționale
- e. Posturile, funcțiile și obiectivele firmei

180. Arătați care dintre elementele prezentate mai jos NU constituie modalități de manifestare a culturii organizatorice:

- a. Istoriile și miturile
- b. Simbolurile
- c. Statuturile și rolurile
- d. Ritualurile și ceremoniile
- e. Scopul și obiectivele organizației

181. Reprezentarea grafică a structurii organizatorice este asigurată de:

- a. Regulamentul de organizare și funcționare
- b. Organigrama
- c. Fișa postului

- d. Descrierea de funcție
- e. Diagramele de flux

182. Succesul utilizării metodei delegării este condiționat de respectarea următoarei reguli:

- a. Sarcinile de mare importanță nu se deleagă
- b. Sarcinile sunt posibil de realizat
- c. Sarcinile sunt acceptate de cel caruia i se deleagă
- d. Sarcinile fac parte din sistemul de stabilire a obiectivelor
- e. Sarcinile de mare importanta se deleaga și se controlează

183. După cum apreciază F. Herzberg, adevărata responsabilitate a funcției de personal trebuie să fie:

- a. Gestiunea personalului
- b. Relațiile umane
- c. Prevenirea insatisfacției
- d. Promovarea satisfacției angajaților
- e. Perfecționarea personalului

184. Care dintre tipurile de decizii, de mai jos, sunt extrem de numeroase?

- a. Strategice
- b. Tactice
- c. Curente
- d. Aleatorii
- e. De criză

185. Deciziile care vizează o perioadă mare de timp, influentând activitatea de ansamblu a firmei sunt deciziile:

- a. Tactice
- b. Strategice
- c. Curente
- d. Repetitive
- e. Unipersonale

186. Subiectul managementului îl constituie:

- a. Managerii, angajații
- b. Managerii sau angajații
- c. Managerii
- d. Angajații
- e. Organizația

187. Obiectul managementului agentului economic îl constituie:

- a. Managerii și angajații
- b. Managerii sau angajații
- c. Managerii
- d. Angajații
- e. Organizația

188. Prin stil de management înțelegem:

- a. Modalitatea de delegare a autoritatii
- b. Modalitățile prin care managerii își exercită atribuțiile ce le revin
- c. Ansamblul trăsăturilor de personalitate
- d. Ansamblul trăsăturilor cum sunt: carisma, creativitate și flexibilitate
- e. Modalitatea de realizare a funcțiilor manageriale

189. Teoria echității are în vedere faptul că:

- a) Salariații trebuie remunerați la fel
- b) Salariații urmăresc obținerea unei compensații conform cu efortul pe care îl depun în muncă
- c) Absența echității este o sursă de tensiune
- d) Oamenii nu își schimbă comportamentul în muncă dacă primesc o compensație mai mare decât efortul depus
- e) Procesul de motivare este influențat de evenimente din trecut

190. Stilul de management permisiv se caracterizează prin:

- a) Capacitatea managerului de a reduce tensiunile interpersonale
- b) Organizarea și conducerea spontană a subordonaților
- c) Evitarea oricăror intervenții în organizarea și conducerea grupului
- d) Preocuparea managerului în atragerea subordonaților la stabilirea obiectivelor
- e) Supraaprecierea contribuției măsurilor organizatorice în realizarea obiectivelor fixate.

191. Stilul de management democrat se caracterizează prin:

- a) Atragerea subordonaților la stabilirea obiectivelor și repartizarea sarcinilor
- b) Randamentul grupului nu se reduce semnificativ în absența managerului
- c) Interes profesional limitat al subordonaților
- d) Accent pe organizare și conducere spontană
- e) Evitarea oricăror intervenții în organizarea grupurilor

192. Comunicarea este interactivă, tranzacțională în cazul:

- a) Urmăririi unui program la TV
- b) Studierii unui curs
- c) Citirii unui articol dintr-un ziar
- d) Unei conversații
- e) Ascultării unui discurs

193. Ca știință, managementul studiază:

- a. Procesele de management și execuție, în urma cărora se obțin bunuri economice
- b. Procesele de muncă și relațiile de management
- c. Procesele de management și relațiile de management
- d. Procesele de management și relațiile umane
- e. Procesele de dirijare și de control

194. Analiza SWOT valorifică:

- a. Punctele forte și punctele slabe, oportunitățile și vulnerabilitățile
- b. Recomandările diagnosticării

- c. Cauzele generatoare de puncte forte și slabe
- d. Indicatorii economici
- e. Misiunea, obiectivele organizației

195. Rolul managerilor, într-o organizație consta în:

- a) Angajarea celor mai potriviți oameni în cadrul organizației conduse
- b) Conducerea organizației astfel încât să obțină un profit cât mai ridicat
- c) Conducerea organizației spre atingerea obiectivelor
- d) Conducerea organizației încât valoarea acțiunilor sale să crească
- e) Conducerea organizației astfel încât să fie evitate reducerile de personal

196. Pe ce nivel managerial se afla medicul – șef al secției de pediatrie în cadrul unui spital?

- a) Operational
- b) De prima – linie
- c) Mediu
- d) Top
- e) Strategic

197. Care este nivelul managerial responsabil pentru orientarea strategică a organizației?

- a) Operațional
- b) De prima – linie
- c) Mediu
- d) Top
- e) Inferior

198. Precizați din următoarele afirmații cea corectă:

- a) În cadrul organizațiilor pot exista cel mult trei niveluri manageriale
- b) În cadrul organizațiilor pot exista cel puțin trei niveluri manageriale
- c) În cadrul organizațiilor există de regulă patru niveluri manageriale
- d) În cadrul organizațiilor există 2 niveluri manageriale superioare și un nivel de gradul 1
- e) În cadrul organizațiilor există nivele manageriale după necesitate

199. Precizați din următoarele afirmații cea corectă:

- a) Trăsăturile caracteristice ale unui bun manager sunt determinate de educația sa profesională
- b) Trăsăturile caracteristice ale unui bun manager sunt determinate de abilitățile sale naturale
- c) Conceptele de manager și de leader sunt sinonime.
- d) Trăsăturile caracteristice ale unui bun manager sunt determinate de experiență
- e) Trăsăturile caracteristice ale unui bun manager sunt determinate de abilitatea de a fi leader

200. Cum se numește procesul de repartizare a sarcinilor diferitelor persoane sau grupuri de persoane din cadrul organizației?

- a. Organizare
- b. Control

- c. Cercetare – dezvoltare
- d. Planificare
- e. Conducerea personalului

201. Cum se numeste procesul care are drept scop indrumarea activitatilor membrilor organizatiei in directia indeplinirii obiectivelor organizationale?

- a. Organizare
- b. Control
- c. Cercetare – dezvoltare
- d. Planificare
- e. Conducerea peronalului

202. Pe ce treaptă a piramidei ierarhice se află managerul de resurse umane în cadrul unei firme?

- a) Manageri operaționali
- b) Manager de nivel mediu
- c) Manager de nivel superior
- d) Personal de execuție
- e) Manager inferior

203. La ce nivel managerial se consuma cel mai mult timp pentru planificare?

- a) La nivel tactic
- b) La nivel strategic**
- c) La nivel operational
- d) Timpul alocat nu depinde de nivelul managerial ci de conjuctura
- e) Timpul alocat nu poate fi un criteriu de clasificare

204. La ce nivel managerial se consuma cel mai puțin timp pentru planificare?

- a) La nivel tactic
- b) La nivel styategic
- c) La nivel operațional**
- d) Timpul alocat nu depinde de nivelul managerial ci de conjuctură
- e) Timpul alocat nu poate fi un criteriu de clasificare

205. Puterea legitimă pe care un manager o poate utiliza este determinată de:

- a) Capacitatea managerilor de a satisface cerintele subalternilor ca recompense pentru prestatii
- b) Capacitatea de a influenta comportamentul subalternilor prin puterea exemplului propriu al conducatorului
- c) Pozitia pe care un conducator o detine in cadrul unei organizatii**
- d) Dreptul de a solicita subalternilor sa realizeze sarcinile pe care le revin
- e) Capacitatea de a retrograde subalterni, de a nu le plati sporurile salariale, de a-I retrograde

206. Puterea coercitiva pe care un manager o poate utiliza este determinate de:

- a) Controlul prin care un conducator intervine pentru a corecta comportamentul subalternilor
- b) Dreptul conducatorului de a solicita subalternilor sa realizeze sarcinile care le revin
- c) Capacitatea de a influenta comportamentul subalternilor prin puterea exemplui propriu al conducatorului

- d) Capacitatea de a retrograde subalterni, de a nu le plati sporurile salariale, de ai retrograde
- e) Capacitatea conducatorului de a influenta comportamentul membrilor organizatiei prin pricepere, talent sau cunostinte de specialitate

207. Puterea de recompensare a subalternilor pe care un manager o poate utiliza este determinate de:

- a) Capacitatea managerilor de a satisface cerintele subalternilor ca rasplata pentru prestatii
- b) Abilitatea personala a conducatorului de a influenta comportamentul celorlalti membri ai grupului prin pricepere, talent sau cunostinte de specialitate
- c) Capacitatea de a retrograda subalternii, de a nu le plati sporurile salariale, de a-I retrograda
- d) Controlul prin care un conducator intervine pentru a corecta comportamentul subalternilor
- e) Dreptul de a solicia subalternilor sa realizez sarcinile care le revin

208. Puterea exemplului personal pe care un manager o poate utiliza este determinată de:

- a) Abilitatea personală a conducatorului de a influenta comportamentul celorlalti memnri ai grupului prin pricepere, talent sau cunostinte de specialitate
- b) Abilitatatea conducatorului de a influenta comportamentul subalternilor ca rezultate al aprecierii, increderii sau admiratiei lor
- c) Capacitatea de a retrograde subalterni, de a nu le plati sporurile salariale, de a-I retrograde
- d) Capacitatea managerilor de a satisface cerintele subalternilor ca rasplata pentru prestatii
- e) Pozitia pe care un conducător o deține în cadrul unei organizații

209. Puterea de expert pe care un manager o poate utiliza este determinată de:

- a) Abilitatea conducătorului de a influența comportamnetul subalternilor ca rezultat al aprecierii, increderii sau admiratiei lor
- b) Controlul prin care un conducator intervine pentru a corecta comportamentul subalternilor
- c) Dreptul de a solicita subalternilor sa realizeze sarcinile care le revin
- d) Abilitatea personală a conducătorului de a influența comportamentul celorlalți membri ai grupului prin pricepere, talent sau cunoștințe de specialitate
- e) Capacitatea managerilor de a satisface cerintele subalternilor ca rasplata pentru prestatii

210. Ce reprezintă Morala?

- a) **Ansamblu de reguli cărora indivizii trebuie să li se conformeze, în calitate de membri ai societății.**
- b) Termen utilizat cu referință la codurile de conduită ce trebuie urmate de un grup oarecare, sau de întreaga societate.
- c) E disciplină filozofică care studiază problemele teoretice și practice ale moralei.
- d) Normele de conduită și obligațiile etice din cadrul unei profesii și aplicarea anumitor norme morale particulare.
- e) Studiază specificul activității morale a profesionistului și relațiile sale morale în mediul profesional.

211. Ce reprezintă Moralitatea?

- a) Ansamblu de reguli cărora indivizii trebuie să li se conformeze, în calitate de membri ai societății.

- b) **Termen utilizat cu referință la codurile de conduită ce trebuie urmate de un grup oarecare, sau de întreaga societate.**
- c) Disciplină filozofică care studiază problemele teoretice și practice ale moralei.
- d) Normele de conduită și obligațiile etice din cadrul unei profesii și aplicarea anumitor norme morale particulare.
- e) Studiază specificul activității morale a profesionistului și relațiile sale morale în mediul profesional.

212. Ce reprezintă Etica ?

- a) Ansamblu de reguli cărora indivizii trebuie să li se conformeze, în calitate de membri ai societății.
- b) Termen utilizat cu referință la codurile de conduită ce trebuie urmate de un grup oarecare, sau de întreaga societate.
- c) **Disciplină filozofică care studiază problemele teoretice și practice ale moralei.**
- d) Normele de conduită și obligațiile etice din cadrul unei profesii și aplicarea anumitor norme morale particulare.
- e) Studiază specificul activității morale a profesionistului și relațiile sale morale în mediul profesional

213. Ce reprezintă Deontologie?

- a) Ansamblu de reguli cărora indivizii trebuie să li se conformeze, în calitate de membri ai societății.
- b) Termen utilizat cu referință la codurile de conduită ce trebuie urmate de un grup oarecare, sau de întreaga societate.
- c) Disciplină filozofică care studiază problemele teoretice și practice ale moralei.
- d) **Normele de conduită și obligațiile etice din cadrul unei profesii și aplicarea anumitor norme morale particulare.**
- e) Studiază specificul activității morale a profesionistului și relațiile sale morale în mediul profesional

214. Ce reprezintă Etica profesională?

- a) Ansamblu de reguli cărora indivizii trebuie să li se conformeze, în calitate de membri ai societății.
- b) Termen utilizat cu referință la codurile de conduită ce trebuie urmate de un grup oarecare, sau de întreaga societate.
- c) Disciplină filozofică care studiază problemele teoretice și practice ale moralei.
- d) Normele de conduită și obligațiile etice din cadrul unei profesii și aplicarea anumitor norme morale particulare.
- e) **Studiază specificul activității morale a profesionistului și relațiile sale morale în mediul profesional**

215. Modele ale relației medic-pacient:

- a) **Modelul paternalist**
- b) Modelul participativ
- c) **Modelul informativ**
- d) **Modelul interpretativ**
- e) **Modelul deliberativ**

216. Caracteristica modelului paternalist în relația medic-pacient:

- a) **Medicul decide ce este în interesul bolnavului pe baza informațiilor medicale pe care le deține și a raționamentului medical.**
- b) Medicul oferă pacienților toată informațiile relevante privitoare la afecțiunea sa și la opțiunile terapeutice fără să țină cont de istoricul, personalitatea sau sistemul de valori al pacientului
- c) Medicul se angajează într-un “sfătuitor” al pacientului, ajutându-l în luarea unei decizii care să țină cont atât de informațiile și raționamentul medical, cât și de sistemul personal de valori al acestuia.
- d) Medicul se comportă ca un profesor sau prieten al pacientului și încearcă să îl convingă să aleagă calea “cea mai bună”, ținând cont atât de informațiile și raționamentul medical, cât și de sistemul personal de valori al bolnavului.
- e) Medicul delegează decizia alegerii tratamentului pacientului, și transferă toată responsabilitatea asupra pacientului

217. Caracteristica modelului informativ în relația medic-pacient:

- a) Medicul decide ce este în interesul bolnavului pe baza informațiilor medicale pe care le deține și a raționamentului medical.
- b) **Medicul oferă pacienților toată informațiile relevante privitoare la afecțiunea sa și la opțiunile terapeutice fără să țină cont de istoricul, personalitatea sau sistemul de valori al pacientului**
- c) Medicul se angajează într-un “sfătuitor” al pacientului, ajutându-l în luarea unei decizii care să țină cont atât de informațiile și raționamentul medical, cât și de sistemul personal de valori al acestuia.
- d) Medicul se comportă ca un profesor sau prieten al pacientului și încearcă să îl convingă să aleagă calea “cea mai bună”, ținând cont atât de informațiile și raționamentul medical, cât și de sistemul personal de valori al bolnavului.
- e) Medicul delegează decizia alegerii tratamentului pacientului, și transferă toată responsabilitatea asupra pacientului

218. Caracteristica Modelului interpretativ în relația medic-pacient:

- a) Medicul decide ce este în interesul bolnavului pe baza informațiilor medicale pe care le deține și a raționamentului medical.
- b) Medicul oferă pacienților toată informațiile relevante privitoare la afecțiunea sa și la opțiunile terapeutice fără să țină cont de istoricul, personalitatea sau sistemul de valori al pacientului
- c) **Medicul se angajează într-un “sfătuitor” al pacientului, ajutându-l în luarea unei decizii care să țină cont atât de informațiile și raționamentul medical, cât și de sistemul personal de valori al acestuia.**
- d) Medicul se comportă ca un profesor sau prieten al pacientului și încearcă să îl convingă să aleagă calea “cea mai bună”, ținând cont atât de informațiile și raționamentul medical, cât și de sistemul personal de valori al bolnavului.
- e) Medicul delegează decizia alegerii tratamentului pacientului, și transferă toată responsabilitatea asupra pacientului

219. Caracteristica Modelului deliberativ în relația medic-pacient:

- a) Medicul decide ce este în interesul bolnavului pe baza informațiilor medicale pe care le deține și a raționamentului medical.

- b) Medicul oferă pacienților toată informațiile relevante privitoare la afecțiunea sa și la opțiunile terapeutice fără să țină cont de istoricul, personalitatea sau sistemul de valori al pacientului
- c) Medicul se angajează într-un “sfătuitor” al pacientului, ajutându-l în luarea unei decizii care să țină cont atât de informațiile și raționamentul medical, cât și de sistemul personal de valori al acestuia.
- d) Medicul se comportă ca un profesor sau prieten al pacientului și încearcă să îl convingă să aleagă calea “cea mai bună”, ținând cont atât de informațiile și raționamentul medical, cât și de sistemul personal de valori al bolnavului.**
- e) Medicul delegează decizia alegerii tratamentului pacientului, și transferă toată responsabilitatea asupra pacientului

220. Delimitați principiile eticii în domeniul sănătății și optometriei:

- a) **Beneficiul**
- b) **Non-maleficiența**
- c) **Respectul pentru autonomie**
- d) **Dreptatea**
- e) Responsabilitatea

221. Etica medicală :

- a) Stabilește interesele medicului ,pacientului , administrației în scopul realizării serviciului medical
- b) Generează un sistem de valori și principii care permit dezvoltarea corectă a practicii medicale în mod fundamental a relației medic-pacient**
- c) Reglementează alegerile morale și profesionale la patul bolnavului**
- d) Se concentrează în jurul eticii relației medic-pacient**
- e) Contribuie la formarea salariului personalului medical

222. Prin următoarele alegeți componentele, care contribuie la formarea Profilului moral al medicului:

- a) **Responsabilitate**
- b) **Independența profesională**
- c) **Disponibilitate**
- d) **Justiție, dreptate în actul medical**
- e) Cunoștințe multilaterale

223. Prin următoarele alegeți componentele, care contribuie la formarea Profilului moral al medicului

- a) **Responsabilitate**
- b) Lucru în echipă
- c) **Competență**
- d) **Disponibilitate**
- e) **Justiție, dreptate în actul medical**

224. Delimitați componentele care contribuie la formarea eticii în afaceri:

- a) **Reglementările guvernamentale și regulamentele firmei**
- b) Salarizarea angajaților
- c) **Presiunea socială și gradul de profitabilitate a firmei**
- d) **Codul etic**
- e) **Caracteristicile individuale a angajaților**

225. Principiile fundamentale utilizate în soluționarea problemelor de etică a afacerii sunt:

- a) **Integritatea angajaților în desfășurarea activităților**
- b) **Transparența activității tuturor angajaților**
- c) **Obiectivitatea, eliminând conflictele de interese, influențele externe în realizarea unor oportunități**
- d) **Competență, conștiinciozitate, aptitudini profesionale ale managerilor și personalului angajat în afaceri**
- e) **Confidențialitatea informațiilor dobândite pe parcursul derulării activităților, cu excepția situațiilor impuse de lege**

226. În funcție de sursă factorii perturbatori în comunicarea cu pacienții, pot fi clasificați:

- a) **Bariere de comunicare datorate circumstanțelor**
- b) Bariere de comunicare datorate situației social economice din Țară
- c) **Bariere în comunicare datorate pacientului/familiei**
- d) **Bariere comunicative generate de medic**
- e) Bariere comunicative generate de furnizori de resurse bănești

227. Măsurile de prevenire a conflictului dintre medic și pacient, bazate pe strategia de îngrijire axată pe pacient, nu pe boală sunt:

- a) Dezvoltarea abilităților de inteligență emoțională, în mod particular, reflectarea asupra propriilor valori, priorități, particularități care pot fi motive ale unui conflict
- b) **Îngajarea într-un proces continuu de înțelegere a perspectivei, nevoilor, emoțiilor și îngrijorărilor pacientului**
- c) **Identificarea motivelor emoționale, sociale, biologice din spatele comportamentului pacientului**
- d) **Respectarea demnității pacientului (a valorilor, priorităților și principiilor acestuia)**
- e) **Anticiparea unor conflicte potențiale, prin examinarea istoriei interacțiunii cu anumiți pacienți**

228. Delimitați unele recomandări pentru rezolvarea conflictului dintre medic și pacient:

- a) **Luarea unei poziții calme și de încurajare a pacientului în exprimarea nemulțumirilor**
- b) **Renunțarea la formulări care implică judecare, moralizare, critică**
- c) **Axarea pe comportamentul pacientului și nu pe personalitatea lui**
- d) **Declararea limbajului și comportamentului abuziv ca fiind inadmisibile într-o formă calmă**
- e) Declararea limbajului și comportamentului abuziv ca fiind inadmisibile într-o instituție medicală cu indicarea unor pedepse

229. Delimitați unele recomandări pentru rezolvarea conflictului dintre medic și pacient:

- a) **Restabilirea distanței/spațiului personal prin îndepărtarea de pacient, dacă acesta a fost încălcat**
- b) **Apelarea la ajutorul colegilor pentru elaborarea unui plan nou de îngrijiri al pacientului nemulțumit**
- c) Apelarea la conducătorul instituției și discutarea comportamentului pacientului
- d) **Întreruperea prestării serviciilor în cazul pacienților violenți, care pun în pericol securitatea medicului și a altor pacienți**
- e) A oferi pacienților reguli de conduită în cabinetul medicului

230. Delimitați componentele esențiale ale unei comunicări terapeutice corecte:

- a) **Confidențialitatea informațiilor auzite de la pacient**
- b) Autodezvoltarea
- c) **Dezvăluirea de sine**
- d) **Ascultarea activă**
- e) **Utilizarea abilităților de observare**

231. Delimitați componentele esențiale ale unei comunicări terapeutice corecte:

- a) **Caracterul privat al comunicării**
- b) **Respectul pentru limite**
- c) Autodezvoltarea
- d) **Ascultarea activă**
- e) **Utilizarea abilităților de observare**

232. Ascultarea activă în comunicarea medic –pacient se explică prin următoarele:

- a) **Este capacitatea de a extrage informații relevante, pe măsură ce pacientul vorbește**
- b) **Se realizează prin ascultare, observare și facilitare a expunerii/naratării pacientului**
- c) Este o metoda de comunicare prin care sunt transmise/primate reacțiile la un anumit comportament, cuvinte, fapte etc/
- d) **Are loc prin focalizarea medicului pe sentimentele vorbitorului**
- e) Se acceptă diagnosticul drept real, se concentrează pe obligația de a lucra cu pacientul, de a asculta mesajele acestuia cu privire la suferința și îngrijorarea sa, de a oferi sprijin acestuia

233. Feed-back (conexiune inversă) în comunicarea medic –pacient se definește:

- a) Capacitatea de a extrage informații relevante, pe măsură ce pacientul vorbește
- b) Metodă, ce se realizează prin ascultare, observare și facilitare a expunerii/naratării pacientului
- c) **Metodă de comunicare prin care sunt transmise/primate reacțiile la un anumit comportament, cuvinte, fapte etc.**
- d) Focalizarea medicului pe sentimentele vorbitorului
- e) Acceptarea diagnosticului drept real, concentrarea pe obligația de a lucra cu pacientul, de a asculta mesajele acestuia cu privire la suferința și îngrijorarea sa, de a oferi sprijin acestuia

234. Acceptarea realității tulburării în comunicarea medic –pacient se explică prin:

- a) Capacitatea de a extrage informații relevante, pe măsură ce pacientul vorbește
- b) Ascultare, observare și facilitare a expunerii/naratării pacientului

- c) Folosirea metodei de comunicare prin care sunt transmise/primate reacțiile la un anumit comportament, cuvinte, fapte etc.
- d) Focalizarea medicului pe sentimentele vorbitorului
- e) **Acceptă diagnosticului drept real, se concentrează pe obligația de a lucra cu pacientul, de a asculta mesajele acestuia cu privire la suferința și îngrijorarea sa, de a oferi sprijin acestuia.**

235. Manifestarea empatiei în comunicarea medic –pacient presupune:

- a) Depășirea barierelor tipice de comunicare
- b) **Conștientizarea emoțiilor și sentimentelor pacientului**
- c) **Manifestarea compasiunii/acceptării**
- d) **Gestionarea simultană a emoțiilor proprii**
- e) **Demonstrarea unei înțelegeri a durerii și stresului pacientului, menținând în același timp o poziție obiectivă și observativă**

236. Obiectivele principale ale comunicării medic-pacient sunt:

- a) Formarea competențelor medicale
- b) **Crearea unei relații bune interpersonale medic-pacient**
- c) **Facilitarea schimbului de informații**
- d) **Implicarea pacientului în procesul de decizie**
- e) Formarea competențelor de comunicare

237. Scopul culturii organizaționale:

- a) Ridicarea pregătirii profesionale a angajaților
- b) Împiedicarea posibilității plecării din organizație a salariaților
- c) **Asigurarea unor venituri înalte pentru firmă**
- d) Contribuția companiei la formarea valorilor
- e) Mărirea nivelului de salarii

238. Cultura organizațională:

- a) **Arată care comportament este valoros pentru companie și care nu**
- b) **Este un sistem de valori și convingeri**
- c) Presupune respectarea de toți salariații a valorilor estetice comune
- d) Presupune cunoașterea cerințelor intelectuale, tehnice a salariaților
- e) Are o importanță minimă asupra formării profitului

239. Etica profesională vizează:

- a) **Chestiunile practice de ordin socio- profesional cu care se confruntă membrii unei profesii**
- b) Comportamentul agenților economici și al angajaților
- c) Conduita și acțiunile persoanelor cu funcții de conducere
- d) Comportamentul concurenților
- e) Comportamentul clienților

240. Etica afacerilor vizează:

- a) Chestiunile practice de ordin socio- profesional cu care se confruntă membrii unei profesii
- b) Comportamentul agentilor economici si al angajatilor, patronilor**
- c) Conduita si actiunile persoanelor cu functii de conducere
- d) Funcțiile executate la diferite nivelele ierarhice
- e) Starea indicatorilor economici din organizație

241. Etica managementului vizează:

- a) Chestiunile practice de ordin socio- profesional cu care se confrunta membrii unei profesii
- b) Comportamentul agentilor economici si al angajatilor,
- c) Comportamentul agentilor economici si al patronilor
- d) Conduita și acțiunile persoanelor cu funcții de conducere**
- e) Conduita angajaților

242. Determinați, care afirmații sunt adevărate:

- a) **Valorile companiei trebuie să coincidă cu cele ale angajaților**
- b) Cultura organizatiei este asociata cu performanta economica a intreprinderii**
- c) Responsabilitatea sociala a firmei este indirect influentată de tipul de cultura care se formeaza in cadrul acesteia
- d) Intre coportamentul etic, raspunderea sociala si cultura profesionala există o strânsă legatură**
- e) Etica si afacerile nu sunt compatibile

243. Determinați, care afirmații sunt false:

- a) Valorile companiei trebuie sa coincida cu cele ale angajatilor
- b) Cultura organizatiei este asociata cu performanta economica a intreprinderii
- c) **Responsabilitatea sociala a firmei este indirect influentată de tipul de cultura care se formeaza in cadrul acesteia**
- d) Intre coportamentul etic, raspunderea sociala si cultura profesionala exista o stransa legatura
- e) Etica si afacerile nu sunt compatibile**

244. Etica managerială reprezintă:

- a) Un sistem de valori și convingeri
- b) Sistemul de valori și convingeri al managerilor de nivel superior din organizație
- c) Ansamblul standardelor de munca, judiciare și de conduita morală folosite de angajați în procesul muncii lor
- d) Un sistem de valori și convingeri, care sunt impartasite de toți angajatii unei firme, care determină comportamentul acestora si caracterul activitatii organizației
- e) Standarde de conducere, judiciare si conduita morala folosită de managerii firmelor comerciale în desfășurarea afacerilor acestora**

245. Pentru ca expunerea să fie convingătoare:

- a) Trebuie să se accentueze cuvintele- cheie**
- b) Trebuie sa se vorbeasca tare
- c) Sa se folosesca tonul imperativ
- d) Să se mențină o pauză înainte și după expunerea unei idei importante**
- e) Să deții post de conducere in organizație

246. Limbajul timpului este un element al comunicării nonverbale, care se concretizează în:

- a) Aprobare, dezaprobare, admirație
- b) A veni la timp sau a întârzia la o sedință, a alege sau nu îți petreci timpul cu cineva**
- c) Modul în care utilizăm spațiul personal, public, social
- d) A da feedback
- e) Prezența personală

247. Funcția de informare pe care o îndeplinește comunicarea se realizează prin:

- a) Furnizarea informațiilor necesare implementării deciziilor**
- b) Stimularea încrederii în sine
- c) Evaluarea corectă a angajaților
- d) Dezvoltarea imaginației și creativității
- e) Implementarea deciziilor

248. Obiectiv al comunicării poate fi considerat:

- a) Evaluarea corectă a angajaților
- b) Impulsionarea inițiativei și creativității
- c) Receptarea corectă a mesajului**
- d) Comunicarea operativă a deciziilor**
- e) Luarea deciziilor

249. Printre obiectivele eticii în relația cu angajații se numără:

- a) Crearea stării de indiferență față de obiectivele firmei;
- b) Încurajează un regim echilibrat de muncă și de odihnă.**
- c) Promovarea unei imagini pozitive a firmei;**
- d) Impunerea autorității nelimitate a managerului
- e) Participarea la luarea deciziilor

250. Inechitatea în raport cu angajații poate să inducă în rândul angajaților sentimentul de:

- a) Elan pentru muncă
- b) Demotivare**
- c) Detașare**
- d) Asumarea unor riscuri
- e) Delegare a responsabilității

251. Există diferite niveluri de moralitate, caracteristice pentru diferite persoane. Numiți-le printre cele care urmează:

- a) Nivelul premoral -conduita omului este reglată de frică și posibilele sancțiuni sau încurajări;**
- b) Nivel moral - conduita omului se autoreglează
- c) Nivelul conventional –conduita omului este reglată de încuviințarea sau condamnarea grupului în care se află;**
- d) Nivelul autonom –conduita omului se bazează pe un sistem intern de principii morale, pe simțul conștiinței**
- e) Nivel antimoral – conduita omului nu se orientează la norme, se consideră liber în acțiuni

252. În sens larg al cuvintului etica profesională:

- a) Este o parte a științei etice, care studiază specificul manifestării moralei în activitatea profesională**

- b) Se referă la reguli de conduită și la moduri de comportament proprii realizării scopurilor și responsabilităților unei profesii**
- c) Adaptează genurile particulare de activitate profesională la principiile morale general umane
- d) Are menirea de a preciza practicile, drepturile și datoriile membrilor unui grup profesional, de a critica și sancționa malpracticile profesionale**
- e) Reflectă, de asemenea, și deosebiriile dintre cerințele morale înaintate față de specialist și normele de conduită general umane acceptate de societate în întregime**

253. Prin profesionalism, ca principiu fundamental al eticii de afaceri, se înțelege:

- a) Calitatea superioară a articolelor produse, serviciilor oferite, realizărilor profesionale**
- b) Stăpânirea impecabilă a profesiei**
- c) Fidelitatea datoriei profesionale**
- d) Realizarea interesului personal prioritar interesului organizației
- e) „Slujirea” cauzei, oamenilor, țării**

254. Prin profesionalismul, ca principiu fundamental al eticii de afaceri, se înțelege:

- a) Conștiinciozitatea, minuțiozitatea, responsabilitatea**
- b) Creativitatea, tendința către nou, perfecționarea profesională permanentă**
- c) Respectarea „slujirea” tradițiilor organizației
- d) Stima și încrederea față de alți profesioniști**
- e) Colaborarea și ajutorul reciproc în cadrul atelierului profesional**

255. Profesionalismul presupune, în primul rând:

- a) Conștientizarea și îndeplinirea responsabilă a datoriei**
- b) Înțelegerea sensului slujirii oamenilor, societății**
- c) Centrare maximă pe activitatea pe care o îndeplinești**
- d) Evitarea situațiilor ce ar putea aduce daune, prejudicii beneficiarilor**
- e) Punerea intereselor corporative în opoziție celor ale beneficiarilor

256. Printre cele mai importante principii etice generale/comune pentru toate profesiile, se înscriu:

- a) Profesionalismul**
- b) Autonomia personală**
- c) Consimțământul informat**
- d) Confidențialitatea**
- e) Libertatea economică

257. Printre cele mai importante principii etice generale/comune pentru toate profesiile, se înscriu:

- a) Respectarea dreptului la proprietate**
- b) Colegialitatea**
- c) Dreptul la critică**
- d) Cultura vorbirii**
- e) Leadershipul

258. Profesionalismul se formează ca un principiu ce se referă/raportează:

- a) Strict la nivelul cunoștințelor, competențelor special**
- b) Strict la nivelul culturii, moralității specialistului, care asigură soluționarea calificată a problemelor oamenilor**
- c) Strict la calitatea înaltă a activității/muncii și a rezultatelor obținute**

- d) **În măsură egală atât la nivelul cunoștințelor, competențelor speciale, cât și la nivelul culturii, moralității specialistului, care asigură soluționarea calificată a problemelor oamenilor, calitatea înaltă a activității/muncii și a rezultatelor obținute**
- e) În măsură egală atât la nivelul necesităților statului, a organizației cât și necesităților individuale, orientate la indicatorii rezultativi

259. Codul de etică este considerat:

- a) **Un document distinct, scris formal cu standarde morale pentru ghidarea angajaților și a organizației**
- b) Un document unde sunt prevăzute sancțiuni în cazul acțiunilor greșite ale specialiștilor
- c) **Declarație de valori sau de principii etice și norme de conduită**
- d) **Declarație a normelor și credințelor etice ale unei organizații**
- e) **Un document distinct, care reglementează conduita profesioniștilor, chiar și în afara exercitării atribuțiilor de serviciu, în viața particulară, vizează credibilitatea și prestigiul profesional necesare în exercitarea atribuțiilor de serviciu**