
პასუხები

საბაზისო დონე – ცოდნის მოდული, გამოცდა 1

გამოცდის პასუხები

1. ბ

IASB-ის მიზანია კორპორაციულ ანგარიშგებათა უნიფიცირებული სისტემის შექმნა, ბუღალტრული აღრიცხვის სტანდარტების შედგენით, რომელთანაც თავსებადობა მოეთხოვება კომპანიების უმეტესობას.

ბ

აშრიჯის მოდელი განსაზღვრავს ოთხ ტიპს: ავტოკრატიული, ავტორიტარული, კონსულტაცია და თანამონაწილეობა, პირველი ორში ნაკლებად არის თანამონაწილეობა შესაძლებელი.

ბ

მოლაპარაკება საუკეთესო საშუალებაა, კონფლიქტის ორივე მონაწილე მხარის ინტერესების გასათვალისწინებლად. სხვა პასუხები გულისხმობს უკან დახევას, პოზიციის დაუინებით დაცვას, რითიც იზრდება კონფლიქტის ალბათობა და გადაუჭრელი რჩება კონფლიქტი.

ბ

მენტორები ჩვეულებრივ ეხმარებიან თანამშრომლებს განვითარებაში, რაც მოიცავს ორიენტირებას და წახალისებას. მწვრთნელები მუშაობენ სამუშაოსთვის აუცილებელი სპეციფიკური უნარ-ჩვევების ჩამოყალიბებაზე, მრჩეველები აღამიანებთან მუშაობენ პიროვნულ საკითხებზე, მაგალითად, როცა მათ აქვთ არა სამუშაოსთან დაკავშირებული ან ემოციური პრობლემები.

ბ

დირექტორთა საბჭო პასუხისმგებელია ყველა დაინტერესებული მხარის –აქციონერების, თანამშრომლების, ასევე სხვა შიდა, გარე და დაკავშირებული დაინტერესებული მხარეების კეთილდღეობაზე.

ა

მოცემული სცენარი, როცა თანამშრომლის დათხოვნა ხდება, ეკონომიკური ვარდნის გამო, როცა ადვილად ვერ ხერხდება საჭირო უნარ-ჩვევების შესაძენად გადამზადება, გადამზადებას სჭირდება დიდი დრო, ან, როცა ახალი სამუშაო ადგილის პოვნა შეუძლებელია მოკლე პერიოდში კონკრეტულ გეოგრაფიულ არეალში, კლასიფიცირდება როგორც სტრუქტურული უმუშევრობა.

ბ

მარკეტინგის ძირითადი პრინციპია მომხმარებლების მოთხოვნების წინასწარ განჭვრეტა და მათი დაკმაყოფილება. ყველა დანარჩენი პასუხი მარკეტინგის სპეციფიკური კონკრეტული ნაბიჯებია.

ბ

ჩვეულებრივი სანქციები მოიცავს კომპანიის დაჯარიმებას მარეგულირებელი ორგანოს მიერ ან/და როცა კომპანია ირიცხება საფონდო ბირჟაზე, მისი აქციების გაყიდვის შეზღუდვას. მიუხედავად იმისა, რომ პასუხებში არ იყო მოცემული, სანქციები შესაძლოა ღირექტორებსაც დაეკისროთ.

დ

მოსახლეობის დაბერება გამოწვეულია შობადობის შემცირებით და სიკვდილიანობის ზრდით.

ბ

„ბრძანება და მოსმენა“ ხელს უწყობს ინდივიდის წახალისებას, მონაწილეობა მიიღოს შეფასების პროცესში.

ბ

გარე აუდიტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ორგანიზაციის ფინანსური ანგარიშგება სწორად ასახავს მის საქმიანობას, მოცემულ საანგარიშგებო პერიოდში. შეფასება უნდა იყოს დამოუკიდებელი და შესაბამისად ობიექტური.

ბ

ყოველწლიური გეგმები და საქმიანობის შეფასებიდან გამომდინარე მენეჯმენტის პროგნოზები მიუთითებს, რომ ეს არის ტაქტიკური გეგმა, მაშინ, როცა პროდუქციის განვითარების 2-3-წლიანი გეგმა სტრატეგიულ ამოცანებზე მიუთითებს.

ა

როდესაც თანამშრომელს აქვს ბევრი ამოცანა და დავალება და განიცდის ზეწოლას, შემჭიდროებული ვადების გამო, უნდა მოახდინოს პრიორიტეტებად დაყოფა. სხვა კრიტერიუმები მაგალითად, ზეწოლა კოლეგების მხრიდან, ვინმე აცდენს თუ არა სამსახურს ან უბრალოდ, საქმე სასწრაფოდ არის შესასრულებელი, დააზიანებს მთლიანი ბიზნესის მიზნებს.

დ

პროფესიონალი ბუღალტერი, რომელიც მოქმედებს ფუნდამენტური ეთიკური პრინციპების გათვალისწინებით, ობიექტურია, როცა გადმოსცემს სრულყოფილ და ზუსტ შეხედულებას და არ მალავს უარყოფით ან დადებით ასპექტებს.

ბ

IFAC-ს არა აქვს კანონის ძალა და არ ადგენს ფინანსური ანგარიშგების სტანდარტებს. ის არის ბუღალტერთა ასოციაციის წევრი ორგანიზაცია, რომელიც პოპულარიზაციას უწევს საგანმანათლებლო და ქცევის ეთიკურ სტანდარტებს წევრ ორგანიზაციებს შორის ეთიკისა და ქცევის კოდექსების საშუალებით, მაგრამ არ იძლევა დეტალურ წესებს.

ბ

გადასახადების ზრდისას ადამიანებს ნაკლები თანხა რჩებათ სხვა მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად, რაც იწვევს ეკონომიკური აქტივობის შემცირებას. იგივე ეფექტი აქვს სახელმწიფოს მიერ გაწეული დანახარჯების შემცირებას. ამიტომ ეკონომიკური აქტივობის გაზრდა შესაძლებელია გადასახადების შემცირებითა და სახელმწიფო დანახარჯების გაზრდით.

ბ

შესყიდული საბოლოო პროდუქტებისა და ნედლეულის ღირებულების ცოდნა მნიშვნელოვანია პროდუქტის საბოლოო ფასის დასადგენად. მარკეტინგული მიქსის თვალსაზრისით, ეს ინფორმაცია მნიშვნელოვანია ფასის ელემენტის განსაზღვრად, რადგან ფასმა, უპირველეს ყოვლისა, უნდა დაფაროს გაწეული ხარჯები და დატოვოს საკმარისი მოგება.

ღ

ეს პასუხი ყველაზე მეტად შეესაბამება საჭირო ინფორმაციას კონკრეტული ფინანსური ანგარიშგებისთვის.

ა

პლურალისტული გადაწყვეტილება დააკმაყოფილებდა ერთზე მეტი დაინტერესებული მხარის მოთხოვნებს, სხვა ჯგუფების ინტერესების შელახვის გარეშე. ამიტომ ოჯახებისათვის ცალკე ადგილის გამოყოფა კარგი გადაწყვეტილება იქნებოდა. ყველა დანარჩენ შემთხვევაში, შეილახებოდა რომელიმე დაინტერესებული მხარის ინტერესი.

ბ

მონაცემთა დაცვის შესახებ კანონმდებლობა იცავს ცალკეული ინდივიდების ინტერესებს, რომელთა შესახებ მონაცემებიც ინახება. ყველა მონაცემის რეგულირება არ ხდება.

ა

მონაცემთა დამუშავების სისტემები საშუალებას იძლევა, მოხდეს ყველა გაყიდვისა და შესყიდვის ჩაწერა მოცულობისა და კატეგორიების მიხედვით.

ბ

რადგან მომხმარებლებსა და მომწოდებლებს ახლო ურთიერთობა აქვთ ორგანიზაციასთან, მაგრამ არ წარმოადგენენ შიდა დაინტერესებულ მხარეებს, როგორც მენეჯერები და აღმასრულებელი დირექტორები.

ა

როდესაც ინფლაცია მაღალია, ფულის ღირებულება თანდათანობით ეცემა. ვისაც ვალი აქვს (მოვალეები), იხდის ნაკლებს და ამის კომპენსირება ხშირად ხდება სესხის პროცენტის ზრდით.

ა

როლური თამაშები ყველაზე მეტად გამოდგება უნარ-ჩვევების დახვეწისათვის და მათ შორის გაყიდვების წვრთნებისთვის. სხვა მეთოდებია შესარჩევი გასაუბრება და საქმიანობის შეფასების ინტერვიუ.

ბ

ბლეიქისა და მუტონის მენეჯერული ცხრილი იძლევა ლიდერობის სტილის განსაზღვრის საშუალებას ცხრაქულიანი შკალით, რითიც იზომება დამოკიდებულება წარმოებისა და თანამშრომლების მიმართ. ამიტომ, რენატა განსაკუთრებულ ყურადღებას იჩენს საქმის მიმართ და გაცილებით აინტერესებს თავისი გუნდის წევრები, როგორ პიროვნებები.

ა

სამართლიანობა არის პატიოსნება და მორალური და პროფესიული ქცევა. პიროვნება, რომელიც პატიოსნად იქცევა, არ იქნება კორუფციონერი. ბიზნესგადაწყვეტილებების

მიღებისას ნეიტრალური პოზიცია ან ზუსტად შესრულებული სამუშაო არ მიუთითებს მორალურ ქცევაზე.

ბ

მხოლოდ აქციონერებს აქვთ თავიანთი აქციების რაოდენობის შესაბამისი ხმის მიცემის უფლება. კოოპერატივების წევრებს შეუძლიათ ხმის მიცემა, მაგრამ მხოლოდ ერთი ხმის უფლება აქვთ. კოოპერატივები შეიძლება ეკუთვნოდეს მის წევრებს, მაგრამ მფლობელის უფლების გადაცემა წევრებს შორის არ ხდება.

ბ

პიროვნების დისკრიმინაცია მისი სქესის, ეროვნების ან რელიგიურ საფუძველზე, არალეგალურია. რადგან ქალები ხშირად მამაკაცებზე დაბლები არიან, სიმაღლის საფუძველზე განაცხადის არგაკეთება, ქალების არაპირდაპირი დისკრიმინაციაა. სხვა პასუხებია ან პირდაპირი დისკრიმინაცია, ან არალეგალური და არასასურველი დასაქმების გამოცდილება.

ბ

ჰერცბერგის მიხედვით, ფული ჰიგიენური ფაქტორია. მიუხედავად იმისა, რომ იგი ძლიერი მოკლევადიანი მოტივატორია, გრძელვადიან პერსპექტივაში მისი მოტივაციის უნარი საეჭვოა. ჰერცბერგის მიხედვით, „ერთხელ მიცემული ჯილდო, უფლებად იქცევა“.

ბ

დავალებრივი კულტურა მისაღებია ორგანიზაციაში, რომელსაც მენეჯმენტისა და გუნდის ურთიერთობის მოქნილი სისტემა აქვს. იგი ხშირად გვხვდება დიდ საკონსულტაციო ფირმებში.

დ

ბორბალი საშუალებას იძლევა, ინფორმაცია გადაცემულ იქნეს ყველა წევრზე და ამიტომ კომუნიკაციის ყველაზე სწრაფ საშუალებას სწარმოადგენს.

ბ

კომუნიკაციის მონაწილე ორივე მხარე ახდენს ინფორმაციის კოდირებას და ორივე ახდენს მათ დეკოდირებას. ყველა დანარჩენი პასუხი გულისხმობს, რომ მხოლოდ ერთი მხარე ახდენს კოდირებას.

ბ

თანაბარი შესაძლებლობების პოლიტიკა აფართოებს შესაძლებლობებს და ზრდის არჩევანის გაკეთების საშუალებას კადრების მოზიდვისას. ყველა დანარჩენი პასუხი პირდაპირ ან არაპირდაპირ ამცირებს თანამშრომელთა პოტენციურ დენადობას და ამიტომ ამცირებს ვაკანსიების რაოდენობას დროის მოცემული მომენტისთვის.

დ

საჯარო ზედამხედველობის საბჭოს მთავარი მიზანია, აღმოფხვრას ან შეამციროს კანონმდებლობის პოტენციური დარღვევები და უზრუნველყოს ორგანიზაციის რეგულაციებთან შესაბამისობა.

ბ

მეცნიერული მენეჯმენტის პრინციპებით ხდება წარმოების ფაქტორების (მიწა, მუშახელი, კაპიტალი და სამეწარმეო ფუნქცია) გაერთიანება წარმოების ეფექტურობის

გაზრდისათვის. ფუნდამენტური პრინციპები ემყარება ფრედერიკ ვინსლუო ტეილორის შრომებს. ქოლცენტრის რეორგანიზაცია შეესაბამება ამ პრინციპებს.

ბ

ეკონომიკის ეფექტური მოთხოვნის კომპონენტები განიხილავს დანახარჯებს, საწარმოთა ინვესტიციებს, ცენტრალური და ადგილობრივი მთავრობების დანახარჯებს და საერთაშორისო ვაჭრობიდან მოგებას.

ა

ოთხი „პ“ არის პროდუქტი, ფასი, რეკლამა და ადგილი.

ა

კანონმდებლობასთან შესაბამისობა ვერ აღმოფხვრის არაეთიკურ ქცევას. იმ კლიენტების დაკმაყოფილება, რომლებიც გამოთქვამენ პრეტენზიას, არ ნიშნავს, ზოგადად, ყველა კლიენტის მოთხოვნების დაკმაყოფილებას. იმავე სფეროს წარმომადგენელი სხვა კომპანიები შესაძლოა საერთოდ არ იყვნენ დაინტერესებული ეთიკური ქცევით.

ბ

გუნდს უნდა შეუერთდნენ ახალი წევრები, ახალი გუნდი ყალიბდება, რომელიც გაივლის გუნდის ფორმირების ყველა პროცესს. ყველა დანარჩენი პასუხი თაკმენის მიერ მოწოდებული, გუნდის ჩამოყალიბების ბოლო სტადიებია.

ა

გადაფარვა გულისხმობს ნაღდი ფულის მოპარვას და თაღლითობის ტიპური შემთხვევაა. მისი ალბათობა მაღალია გაყიდვების განყოფილებაში, სადაც ხდება ფულის მიღება და გაცემა.

განყოფილება ბ.

1. (ა) (i) დ

(ii) ბ

(iii) არც ერთი

(iv) გ

რაციონალური: პასუხებში მოცემული ინდივიდუალური ავტორები ასოცირდება შესაბამის მენეჯმენტის თეორიასთან.

(ბ) ა და ბ (ფეიოლმა გამოჰყო ეს ორი ფუნქცია)

(გ) დ

სიტუაციური თეორეტიკოსები არ უარყოფენ და ეთანხმებიან ადრეული ავტორების გამოცდილებას.

2. (ა) (i) ა

(ii) ა

- (iii) ა
- (iv) ბ
- (ბ) (i) ა
- (ii) ბ

(გ) მცდარი

ბიუჯეტის კონტროლის სისტემის დანერგვა ფინანსური დირექტორის პასუხისმგებლობაა ბევრ ორგანიზაციაში. შიდა აუდიტი არ არის პასუხისმგებელი სისტემის დანერგვაზე, მაგრამ პასუხისმგებელია ამ სისტემის მუშაობის ეფექტურობის მონიტორინგზე.

(დ) ჰ

გარე აუდიტი პასუხისმგებელია უზრუნველყოს, რომ ფინანსური ანგარიშგება გადმოსცემდეს ჭეშმარიტ და სამართლიან ინფორმაციას და შეესაბამებოდეს კანონმდებლობას. გარე აუდიტი არ არის პასუხისმგებელი, რომ ორგანიზაციაში არსებობდეს თაღლითობის თავიდან ასაცილებელი სისტემა.

3. (ა) (i) გ
- (ii) ბ
- (iii) ა
- (iv) დ
- (ბ) გ და ზ
- (გ) ბ

რადგან ტესტი საჭიროა კონკრეტული უნარ-ჩვევების შესამოწმებლად, კომპეტენციის განმსაზღვრელი ტესტი იქნებოდა ყველაზე უპრიანი. ინტელექტისა და ფსიქომეტრული ტესტები აფასებს ნიჭსა და ფსიქოლოგიურ მახასიათებლებს, რაც უფრო ზოგადი ინფორმაციაა.

(დ) ა

მოლაპარაკება გულისხმობს კომპრომისამდე მისვლას, სადაც ორივე მხარე მიიღებს მხოლოდ ნაწილს (და არა ყველაფერს), რაც მას სურს. ეს იქნება კონფლიქტის გრძელვადიანი გადაწყვეტა. უგულვებელყოფა და ჩახშობა არის მხოლოდ პრობლემის მოკლევადიანი გადაწყვეტა, რადგან არ ხდება კონფლიქტის გამომწვევი მიზეზის აღმოფხვრა.

4. (ა) (i) ბ
- (ii) ა
- (iii) გ
- (iv) ბ
- (ბ) (i) ბ
- (ii) ა

(iii) დ

(iv) გ

5. (ა) ა, ე, ვ, თ

(ბ) ა, გ, დ, ზ

(გ) ა

ჩვეულებრივ, ასეთი არაეთიკური ქმედების შესახებ აუცილებლად უნდა ეცნობოს ეთიკურ საკითხებზე პასუხისმგებელ პირს ორგანიზაციაში. თუ ქეი ვერ მოახერხებს პრობლემის გადაწყვეტას ორგანიზაციის შიგნით, მას შეუძლია მიმართოს ACCA-ს. სამსახურის დატოვება შექმნილი პრობლემიდან უკანასკნელი გამოსავალია.