*Слушатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

Тест по курсу

«Организационное поведение и лидерство»

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | **Субъектами организационного поведения являются:**1. управление, руководство, лидерство;

Б. культура, менталитет, ценности; 1. личность, группа, организация.
 |
| 2 | **Теория справедливости предполагает, что:**А. человек направляет свои усилия на достижение какой-либо цели только тогда, когда уверен в большой вероятности удовлетворения за этот счет своих потребностей; Б. люди подвергают субъективной оценке отношение вознаграждения к затраченным усилиям и сравнивают его с вознаграждением других работников за аналогичную работу; В.существует три потребности, мотивирующие человека – это потребность власти, успеха и принадлежности.  |
| 3 | **Что не является правомочным требованием со стороны индивида по отношению к работодателю?**А. обеспечение устойчивости социального положения; Б. обеспечение саморазвития;В. повышение социального статуса . |
| 4 | **Что обусловливает стремление людей работать в полную силу своих возможностей?**А. взаимное уважение руководителей и подчиненных; Б. требовательность руководителя: В. тщательно разработанная стратегия. |
| 5 | **«Приступая к выполнению той или иной работы, человек с определенной степенью вероятности ожидает, что затраченные усилия принесут необходимый результат, который также с той или иной степенью вероятности должен быть замечен руководителем и соответствующим образом вознагражден». Данное положение отвечает:**А. теории ожиданий Врума;Б. теории гигиенических факторов и мотиваторов Герцберга;В. теории приобретенный потребностей МакКлелланда, |
| 6 | **Какой стиль поведения в конфликте определяет совместную работу сторон для обоюдного удовлетворения интересов, требует от участников взаимодействия выхода за пределы своих узких должностных обязанностей и способности в равной степени учитывать свои чужие интересы?**А. «конфронтация»;Б. «избегание»;В. «сотрудничество»;Г. «приспособление»; Д. «компромисс». |
| 7 | Что является внутренним источником активности человека?А. требования:Б. возможности;В. противоречие; Г. потребности. |
| 8 | **По каким проявлениям можно определить мотивацию человека?**А. память;Б. поведение;В. внимание;Г. способности. |
| 9 | **Как определяется выгодность высвобождения руководителя для выполнения наиболее важных работ?**А. преимущества делегирования; Б. преимущества распределения; В. преимущества интеграции; Г. преимущества кооперации. |
| 10 | **Какое эмоциональное проявление характеризует отрицательное отношение к людям?**А. симпатия; Б. телепатия;В. эмпатия; Г. антипатия. |
| 11 | **Работник с «люмпенизированной» трудовой мотивацией:**А. более всего ценит результативность общего дела, в котором участвует, и общественное признание своего участия;Б. считает важнейшим условием деятельности реализацию своих профессиональных способностей;В. предпочитает уравнительное распределение материальных благ. |
| 12 | **Руководитель научного коллектива опирается преимущественно на следующие формы власти (выберите два наиболее подходящие ответа и определите их приоритетность: + – высший приоритет, ++ – вторая по значимости форма власти)** А. харизма; Б. власть, основанная на вознаграждении; В. власть, основанная на принуждении; Г. экспертная власть;Д. законная власть. |
| 13 | **В чем заключается потребность в самовыражении А. Маслоу?:**А. получении титулов;Б. продвижении по службе;В. высокой оплате труда;Г. личностном росте, реализации потенциала;Д. оригинальности поведения. |
| 14 | **Окно Джохари представляет собой** А. средство для воздействия на личность человека;Б. инструмент самопознания;В. прием совершенствования межличностных навыков; Г. метод формирования психологических установок;Д. подход к разрешению психологических проблем |
| 15 | **Установки личности** А. определяют поведение человека в знакомых ситуациях; Б. делают невозможным изменение поведения человека; В. способствуют взаимопониманию между людьми;Г. определяют наиболее значимые для человека элементы социальной структуры;Д. характеризуют способности человека. |
| 16 | **Лидерство – это** А. степень, сила влияния, зависящая от соотношения личных качеств лидера с качествами тех, на кого он пытается оказывать влияние, и с ситуацией, в которой находится данная группа;Б. личность, способная объединить людей ради достижения какой-либо цели. |
| 17 | **Какой фактор не имеет значения для эффективности деятельности рабочей группы?**А. стaбильность состава группы;Б. количество трудовых операций;В. cходство взглядов; Г. контакт глаз. |
| 18 | **К поведенческим чертам личности можно отнести:**А. властность;Б. самоуверенность;В. внешность;Г. состояние здоровья. |
| 19 | **Эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений проводил:**А. Джордж Келли;Б. Альберт Бандура;В. Элтон Мэйо. |
| 20 | **Причинами объединения людей в группы могут быть:**А. стиль руководства;Б. потребность в общении;В. получение определенного общественного статуса. |
| 21 | **Общепризнанные стандарты, которые сложились в группе в результате длительного взаимодействия ее членов это:**А. групповая динамика;Б. групповые нормы;В. роли. |
| 22 | **Составляющими успеха организации является:**А. многоступенчатая структура и тотальный контроль;Б. результативность и оптимальная структура;В. стратегия и плоская структура; Г. принятие запрограммированных решений и адаптивная структура. |
| 23 | **Способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели это:**А. конфликтность;Б. лидерство;В. полномочия. |
| 24 | **Власть может иметь разнообразные формы:**А. власть, основанная на принуждении; Б. законная власть;В. коммерческая власть. |
| 25 | **Предпочтение одного объяснения причин поведения человека другому:**А. эффект атрибутивной дифференциации;Б. эффект выученного диссонанса;В. эффект атрибутивной лояльности;Г. фундаментальная ошибка атрибуции (атрибуционное предубеждение);Д. эффект «зашоренности». |
| 26 | **К какой паре поведенческих предпочтений относится мыслительный тип личности?**А. интуитивный;Б. чувствующий; В. воспринимающий. |
| 27 | **Как выделяет типология людей в зависимости от ощущения людьми места нахождения источника контроля над их судьбой?:** А. экстравертов и интровертов;Б. флегматиков и меланхоликов;В. экстерналов и интерналов;Г. лодырей и трудоголиков.Д. лживых и честных. |
| 28 | **Одной из важнейших функций корпоративной культуры является**А. выработка механизмов устранения конфликтов в организации;Б. справедливое распределение вознаграждений;В. обеспечение социальной стабильности в организации; Г. устранение препятствий на пути организационных изменений;Д. поддержание порядка в организации. |
| 29 | **Основные стратегии поведения в конфликте**А. приспособление, компромисс, соперничество;Б. избегание, сотрудничество; В. приспособление, избегание, компромисс, соперничество, сотрудничество. |
| 30 | **Какой метод продуктивной рабочей обстановки открывает дорогу инновациям?**А. создание открытых коммуникационных каналов; Б. гибкость управления; В. повышение качества трудовой жизни. |
| 31 | **Что такое «стереотип»?:**А. устоявшееся представление группы индивидов об окружающем мире;Б. устоявшееся представление группы индивидов о себе;В. устоявшееся представление кого-либо об отдельном предмете;Г. устоявшееся представление, которое имеет кто-либо о группе других индивидов;Д. устоявшееся представление человека о себе. |
| 32 | **Какие факторы способствуют искажению восприятия** … *(впишите правильные ответы)*A. Б. B.Г. Д. |
| 33 | **Психологические симптомы стресса**А. эмоциональная неустойчивость; Б. чувство одиночества;В. ощущение предстоящего срыва;Г. хроническое переживание. |
| 34 | **Объективными причинами конфликтов в организации являются**А. естественное столкновение интересов людей в процессе их жизнедеятельности;Б. тяжелая физическая и нервная нагрузка;В. недостаток значимых для нормальной жизнедеятельности материальных и духовных благ;Г. слабая разработанность нормативно-правовых процедур разрешения социальных противоречий. |
| 35 | **Укажите характеристики группового эгоизма:**А. преобладание групповых интересов и потребностей одной группы над интересами и потребностями других групп;Б. преобладание интересов и потребностей других групп над интересами и потребностями данной группы;В. достижение баланса интересов групп;Г. постепенный учет интересов других групп при формировании направлений деятельности данной группы;Д. учет интересов только одной данной группы. |
| 36 | **В организациях к провоцированию конфликтов наиболее предрасположены сотрудниками с акцентуацией характера по**А. тревожному типу;Б. эпилептоидному типу;В. эмотивному типу;Г. истероидному типу. |
| 37 | **Под профессионально важными качествами понимается** А. совокупность психологических качеств и индивидуальных особенностей человека, обеспечивающих эффективное выполнение профессиональных задач;Б. это описание целостной системы психологических качеств и индивидуальных особенностей обследуемого лица. |
| 38 | **Мотивация это:**А. достижение желаемого результата;Б. процесс побуждения человека или группы людей к деятельности,направленной на достижение целей организации;В. достижение личных целей через достижение общих целей. |
| 39 | **Группы, созданные по решению руководства в структуре организации для выполнения определенных задач, способствующих достижению целей организации это:**А. неформальные группы;Б. формальные группы;В. управленческие группы. |
| 40 | **Конфликт, способствующий улучшению взаимоотношений сотрудников, взаимопонимания, доверия, это:**А. внутриличностный конфликт;Б. конструктивный конфликт;В. деструктивный конфликт. |
| 41 | **Элементами невербального общения являются:** А. грамотная речь; Б. выражение лица; В. интонация. |
| 42 | **Представителями школы психоанализа являются:**А. В.М.Бехтерев; Б. Зигмунд Фрейд; В. Карл Юнг. |
| 43 | **Система общественно прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала в организации, стиля руководства, показателей удовлетворенности условиями труда, уровня взаимного сотрудничества и совместимости работников между собой и с организацией, перспектив развития это:**А. организационное проектирование;Б. имидж организации;В. организационная культура. |
| 44 | **К основным типам темперамента личности по Гиппократу относятся:**А. возбудимый; Б. меланхолик; В. флегматик; Г. сангвиник;Д. инертный; Е. холерик. |
| 45 | **Скелет организации, схема должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации это –**А. организационная культура;Б. организационная структура;В. организационный дизайн. |

## 46. Конкретная ситуация

**СМЕНА РУКОВОДСТВА**

Господин В.Савицкий — президент огромной корпорации «Раз­витие», объединяющей множество разно профильных фирм. В нее вхо­дят такие фирмы, как строительная компания, две фабрики по про­изводству товаров народного потребления (легкая промышленность), несколько фабрик по производству пищевых продуктов, два отеля с ресторанами, несколько магазинов и предприятий сферы услуг, а также бензоколонок.

Господин Савицкий начинал в качестве мелкого предпринимате­ля. У него было высокодоходное небольшое предприятие, прибыль от которого он вкладывал в рисковое производство. Обладая гениаль­ным деловым чутьем, хотя и не имея специального образования, он практически безошибочно угадывал те области, за которыми буду­щее. Его бизнес развивался очень быстро, он постоянно искал новые решения, новые технологии, новые рынки сбыта и сферы вложений. В результате за двенадцать лет он стал во главе большой корпорации, об­ладающей достаточной мощью и возможностями для дальнейшего развития и инвестирования.

Нельзя сказать, что В. Савицкий — тот человек, который думает, что без него дело остановится. Он не стремится везде успевать и все контролировать, как это было, когда он только начинал. Хотя общую стратегию корпорации разрабатывает именно он, и он же определяет сферы вложения капитала и иных ресурсов, у него имеются помощ­ники, которые занимаются разработкой и непосредственным вне­дрением его идей.

Господин Савицкий уже не молод (ему 67 лет), как и те люди, вместе с которыми он начинал свой бизнес. Эти люди прошли с ним почти весь путь и хорошо знают все особенности деловой политики г-на Савицкого. Охарактеризуем этих людей.

А. Нестеров — 64 года, вице-президент корпорации, имеет специ­альное экономическое образование, стажировался в крупных преус­певающих компаниях за границей. Он не только компаньон, но и близкий друг г-на Савицкого, который прошел с ним почти весь его путь в бизнесе, хороший помощник и толковый руководитель, но не обладает таким деловым чутьем, какое отличает его босса.

Л. Озерова — 43 года, имеет высшее юридическое образование, член совета директоров и главный юрист-консультант всей корпора­ции. Она уже довольно давно работает в компании и почти 10 лет входит в совет директоров. Л. Озерова блестящий знаток своего дела, не раз с ее помощью заключались выгодные и грамотные контракты.

И. Каримовский — 48 лет, начальник службы управления персо­налом, также член совета директоров. У него специальное образова­ние и довольно обширный опыт работы. Он всегда прекрасно справ­лялся со своими обязанностями в части организации работы с людьми в крупных быстро растущих компаниях. Господин Каримовский зна­ком со многими последними разработками и программами в области управления человеческими ресурсами. Он сравнительно недавно в этой компании (в отличие от А. Нестерова и Л. Озеровой) и еще не осоз­нал всех ее потребностей.

У г-на Савицкого есть сын Андрей. Это очень перспективный мо­лодой человек 28 лет, который уже сравнительно долго работает с отцом. Он имеет высшее экономическое образование и довольно разнооб­разный опыт работы. Однако его больше всего интересует гостинич­ное и ресторанное хозяйство. Последние несколько лет он занимает­ся управлением двумя отелями с ресторанами и всеми бензоколонками, входящими в корпорацию. К остальным же предприятиям он не прояв­ляет особого интереса.

В последнее время г-н Савицкий чувствует себя не очень хорошо, поэтому он решил «сдать дела» в течение следующих 2—3 лет и уйти из корпорации. Однако он очень волнуется за свое детище. Он не знает, кого оставить в качестве руководителя, потому что при ближайшем рассмот­рении выяснилось, что никто, кроме него, не знает всех особеннос­тей бизнеса и не обладает таким чутьем. Господин Савицкий боится, что после его ухода все то, чего он добивался в течение всей своей жизни, пойдет прахом.

Его бизнес довольно обширен, и у каждого отдельно взятого пред­приятия имеются свои проблемы. Самая же главная проблема состо­ит в том, как управлять всей сетью предприятий в совокупности. Госпо­дин Савицкий хочет оставить после себя органично функционирующую и прогрессирующую корпорацию.

Господин Савицкий пригласил группу экспертов провести иссле­дование в его корпорации на предмет возможности реорганизации структуры власти. Он стоит перед выбором из двух альтернатив: во-первых, можно «разделить» власть и ответственность между отдель­ными предприятиями, т.е. сама корпорация как таковая перестанет существовать, вместо нее будут функционировать отдельные пред­приятия или их небольшие группы, а во-вторых, можно создать стро­гую иерархическую систему власти в центральном офисе, в котором те проблемы, которыми занимался сам г-н Б. Савицкий, будут ре­шаться группой людей,

Проведя тщательный анализ, эксперты выяснили следующее:

* в корпорации не имеется таких людей, которые смогли бы успеш­но заменить В. Савицкого (почти на всех предприятиях имеются люди, которые смогли бы управлять каждым конкретным предприятием, но не всей корпорацией);
* в центральной администрации не имеется ни налаженной систе­мы управления, ни четкой структуры власти и очень мало внимания удаляется налаживанию и поддержанию обратной связи;
* к тому же на самих предприятиях работа с людьми ведется несис­тематично, поэтому там не сформирован резерв кадров, который можно было бы использовать в подобных ситуациях.

В связи с этим и исходя из того, что г-н Савицкий хотел бы со­хранить свой бизнес как единое целое, эксперты предложили:

* создать строгую иерархическую систему власти в центральном офисе (президент, несколько вице-президентов, которые в рамках всей корпорации руководят следующими отделами: служба управле­ния персоналом, отдел рыночных исследований и маркетинга, ана­литический отдел, отдел по связям с общественностью и др.);
* провести на всех предприятиях поиск прогрессивных менеджеров, способных после тщательной подготов­ки занять ключевые позиции как на своем предприятии, так и в цен­тральном офисе;
* в рамках этой программы начать подготовку упомянутых менед­жеров;
* помимо всего прочего, провести реорганизацию службы управле­ния персоналом, так как до сих пор она работала неэффективно (судя по тому, что в критический момент не было того резерва персонала, который можно было бы использовать в сложившейся ситуации);
* хотя г-н Каримовский — человек знающий и образованный, ему в помощь следует нанять квалифицированных специалистов.

Ознакомившись с результатами этого исследования, г-н Савиц­кий начал выполнять кое-что из предложенного. В частности, он на­чал реорганизацию службы управления персоналом, но в части пол­ной реорганизации структуры власти в корпорации он решения не принял.

**ВОПРОСЫ К СИТУАЦИИ**

1. Что вы можете сказать о кризисе власти, который возник в дан­ный момент в корпорации?
2. Какие ошибки были допущены руководством корпорации?
3. Как вы предложили бы поступить В. Савицкому в сложившейся ситуации, какое решение вы бы приняли на его месте («отдали» бы власть на сами предприятия, провели бы реорганизацию управления в центральном офисе или попытались бы скомбинировать элементы обоих вариантов)? Ответ поясните.