**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | При каком стиле руководства позиция лидера - внутри группы? |
| **0** | авторитарном |
| **1** | Демократическом. |
| **0** | директивном |
| **0** | разрешительном |
| **0** | попустительском |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Понятия «индивид», «личность», «человек», «индивидуальность» по объему содержания находятся в отношении: |
| **1** | Включения. |
| **0** | Соподчинения |
| **0** | Рядорасположенности |
| **0** | Последовательности |
| **0** | Непоследовательности |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Первым исследователем, поставившим вопрос о разработке психологии управления как науки, стал: |
| **0** | Добрынин |
| **1** | Вендров. |
| **0** | Керженцев |
| **0** | Петровский |
| **0** | Маслоу |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Неформальный лидер: |
| **1** | Человек, влияющий на поведение членов группы силой своего личного авторитета. |
| **0** | Человек, на которого официально возложены функции управления |
| **0** | Член группы, который отличается от других индивидуальными особенностями |
| **0** | Руководитель |
| **0** | Менеджер |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Организация эффективного взаимодействия в процессе работы экспертов и отсутствие возможности проверки актуальной эффективности принимаемых решений из предлагаемых альтернатив относится к трудностям: |
| **0** | Взаимодействия исполнителей |
| **0** | Мотивации исполнителей |
| **1** | Выбора управленческого решения. |
| **0** | Организации управления |
| **0** | Сплоченности исполнителей |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Совокупность взаимосвязанных методов, приемов, средств и процедур выработки и принятия управленческих решений представляет собой … принятия решения: |
| **0** | Методику |
| **1** | Технологию. |
| **0** | Средство |
| **0** | Способ |
| **0** | Метод |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Влияние мотивации на групповое поведение человека: |
| **1** | Повышает эффективность деятельности. |
| **0** | Определяет групповое мнение |
| **0** | Разобщает групповые интересы |
| **0** | Сплачивает коллектив |
| **0** | Повышает корпоративную культуру |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Конгломераты это: |
| **0** | формальные группы |
| **1** | неорганизованные или случайно организованные группы. |
| **0** | ассоциации |
| **0** | ячейки |
| **0** | неформальные группы |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Риск, связанный со степенью эффективности, прогнозируемой в момент принятия решений, когда ожидается высокая эффективность выполнения задач, называется: |
| **0** | стандартным риском |
| **1** | оправданным риском. |
| **0** | авантюризмом |
| **0** | неоправданным риском |
| **0** | Неэффективным руководством |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Понятие «жизненный путь» введено в отечественную психологию: |
| **0** | Лурией |
| **0** | Рубинштейном |
| **1** | Ананьевым. |
| **0** | Маслоу |
| **0** | Фрейдом |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Согласно управленческой “решетке” Блейка и Моутона стиль управления руководителя по избеганию конфликтов, максимуму внимания к людям и минимуму к производству называется: |
| **1** | Гуманизация. |
| **0** | Поиск компромиссов |
| **0** | Невмешательство |
| **0** | Соучастие |
| **0** | Неконфликтность |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Система групповых ожиданий и требований относительно исполнения индивидом социальных ролей называется: |
| **0** | позицией |
| **1** | экспектацией. |
| **0** | установкой |
| **0** | постановкой задачи |
| **0** | ролевой игрой |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Наиболее предпочтительным определением коммуникации можно считать: |
| **0** | систему управления посредством информации |
| **0** | передачу информации на большом расстоянии |
| **1** | связи между людьми в процессе совместной деятельности. |
| **0** | передачу информации на небольшом расстоянии |
| **0** | связи между людьми в процессе неформального общения |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Целью психологии управления является: |
| **0** | совершенствование экологической среды |
| **1** | разработка психологических путей повышения эффективности организационных систем. |
| **0** | увеличение товарооборота |
| **0** | увеличение работоспособности |
| **0** | увеличение рентабельности производства |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Социально-психологический механизм сохранения, накопления и воспроизведения социального опыта членов группы относится к: |
| **0** | групповым интересам |
| **0** | групповому мнению |
| **1** | традициям группы. |
| **0** | менталитету |
| **0** | сплочению коллектива |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Методы формирования сознания личности: |
| **1** | требование. |
| **0** | убеждение |
| **0** | Наказание |
| **0** | метод приучения |
| **0** | поощрение |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Намеренный переход от одной деятельности к другой – это: |
| **0** | творческое воображение |
| **1** | переключение внимания. |
| **0** | концентрация внимания |
| **0** | практическое мышление |
| **0** | навык |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Согласно управленческой “решетке” Блейка и Моутона стиль управления руководителя с максимумом внимания к работе, производству и минимумом к людям называется |
| **0** | Поиск компромиссов |
| **1** | Жесткое администрирование. |
| **0** | Невмешательство |
| **0** | Соучастие |
| **0** | Попустительство |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Словесное воздействие на людей, при котором достигается минимизация потери информации: |
| **1** | фасцинация. |
| **0** | интеракция |
| **0** | перцепция |
| **0** | интерпретация |
| **0** | презумпция |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Черты характера, отражающие отношение к другим людям: |
| **0** | планомерность |
| **1** | отзывчивость. |
| **0** | находчивость |
| **0** | самоуважение |
| **0** | альтруизм |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Эмоциональное состояние, возникающее, когда человек сталкивается с непреодолимыми препятствиями: |
| **0** | аффект |
| **0** | стресс |
| **1** | фрустрация. |
| **0** | депрессия |
| **0** | страсть |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | С этим связано преодоление субъективных ошибок, допускаемых руководителем в процессе управленческой деятельности: |
| **0** | приобретением опыта деятельности |
| **0** | профессиональной подготовкой |
| **0** | стилем руководства |
| **0** | фрустрацией |
| **1** | психологической подготовкой. |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Под возрастными особенностями понимается: |
| **0** | Основа для выделения последовательных этапов человеческого развития |
| **0** | Основа для составления возрастной периодизации |
| **1** | Характерные для определенного периода жизни анатомо-физиологические и психические качества. |
| **0** | Один из основополагающих педагогических принципов |
| **0** | Изменения в психике и физиологии человека |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Чрезмерное усиление отдельных черт характера – это: |
| **1** | акцентуация. |
| **0** | фрустрация |
| **0** | аффект |
| **0** | депривация |
| **0** | психопатия |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Способности – это: |
| **0** | совокупность устойчивых мотивов личности |
| **0** | индивидуальные особенности, выражающие отношение человека к действительности |
| **1** | индивидуальные особенности, являющиеся условием освоения определенной деятельности. |
| **0** | интеллектуальные черты характера |
| **0** | индивидуальные свойства личности, выражающиеся в динамике психической деятельности |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Уровни способностей: |
| **1** | Профессионализм. |
| **0** | Дар |
| **0** | Продуктивность |
| **0** | Эффективность |
| **0** | Компетентность |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Стиль принятия решений, при котором принятие решения поручается высокоорганизованной команде, которая способна самостоятельно определять способ достижения цели управления и исполнителей, называется: |
| **0** | попустительским |
| **0** | демократическим |
| **0** | единоличным |
| **0** | авторитарным |
| **1** | делегирующим. |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Таким менеджментом называется управление делами организации, фирмы, когда в разработке и принятии наиболее ценных решений участвуют все члены организации: |
| **0** | распределенным |
| **1** | партиципативным. |
| **0** | корпоративным |
| **0** | коллективным |
| **0** | делегирующим |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Таким называется риск в принятии управленческого решения, рассчитанный на ситуативные преимущества стороны, принимающей это решение: |
| **0** | конформным |
| **0** | целенаправленным |
| **1** | мотивированным. |
| **0** | неоправданным |
| **0** | попустительским |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Навыки и умения в структуре личности являются психическими: |
| **0** | процессами |
| **1** | образованиями. |
| **0** | состояниями |
| **0** | приемами |
| **0** | способами |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Такой компетентностью называется владение руководителем приемами личностного саморазвития, самовыражения, самореализации: |
| **1** | личностной. |
| **0** | специальной |
| **0** | организационно-методической |
| **0** | методологической |
| **0** | управленческой |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Деятельность организации, направленная на приведение кадрового потенциала в соответствие целям и стратегии развития: |
| **1** | кадровая политика. |
| **0** | кадровый резерв |
| **0** | дивизиональная оргструктура |
| **0** | кадровый голод |
| **0** | кадровый потенциал |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Человек - природа, человек - техника, человек - человек - все это: |
| **0** | Взаимосвязи в природе |
| **1** | Системы, в которых развивается и формируется личность. |
| **0** | Структурная модель педагогического процесса |
| **0** | Взаимоотношения человека |
| **0** | Структура педагогического процесса |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Понятие «личность»: |
| **1** | Субъект социальных отношений и сознательной деятельности, способный к самопознанию. |
| **0** | Человек как целостная единица, представитель рода |
| **0** | Сущность, высшая ступень развития живых организмов на Земле |
| **0** | Совокупность прижизненно выработанных свойств и качеств, характеризующих его общественную сущность |
| **0** | Отдельно взятый человек |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | В теории личности Адлера принцип активности нашел свое воплощение в этом понятии: |
| **0** | смысл жизни |
| **1** | цель жизни. |
| **0** | целеустремленность |
| **0** | жизненные силы |
| **0** | мировоззрение |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Укажите тип высшей нервной деятельности, соответствующий холерику:** |
| **1** | неуравновешенный. |
| **0** | инертный |
| **0** | слабый |
| **0** | инфальтивный |
| **0** | конфликтный |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Дайте определение невербального средства общения – экстралингвистика:** |
| **0** | зрительно воспринимаемые движения, выполняющие выразительно регулятивную функцию в общении |
| **1** | включение в речь пауз, вздохов, кашля. |
| **0** | пространственная ориентация партнеров в момент общения |
| **0** | употребление слов-паразитов |
| **0** | употребление фразеологизмов |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Биологические мотивы человека- потребности: |
| **0** | идеалы |
| **0** | привычки |
| **1** | хотения, влечения, желания. |
| **0** | потребности |
| **0** | возможности |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Укажите определение деятельности: |
| **0** | активность, свойственная человеку и животным |
| **1** | внешняя и внутренняя активность человека, направленная на преобразование окружающей действительности. |
| **0** | приспособление человека к окружающим условиям |
| **0** | состояние живого существа, выражающее его зависимость от условий существования |
| **0** | реализация потребностей |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Укажите определение группы: |
| **1** | объединение людей, связанных общим признаком. |
| **0** | коллектив, объединенный общими целями |
| **0** | часть общества, связанная реальными связями |
| **0** | официальное объединение людей, связанных общим признаком |
| **0** | объединение людей, связанных территорией и общей деятельностью |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **К активным руководителям относят типы:** |
| **1** | «Игроки». |
| **0** | «Люди компании» |
| **0** | «Специалисты» |
| **0** | «Профессионалы» |
| **0** | «Неформалы» |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Для типа менеджера 1.1. в «решетке менеджера» характерно:** |
| **0** | управление при максимуме внимания к людям |
| **0** | управление спонтанно |
| **0** | управление при среднем внимании к людям |
| **1** | управление при минимуме внимания к людям. |
| **0** | управление без минимума внимания к людям |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Укажите составные элементы формулы конфликта:** |
| **0** | участники |
| **0** | объекты |
| **0** | индивид |
| **1** | конфликтная ситуация. |
| **0** | рабочая группа |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Назовите вербальные средства общения:** |
| **1** | речь. |
| **0** | мимика |
| **0** | взгляд |
| **0** | походка |
| **0** | движения |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Как называются лидеры, стремящиеся решить производственную задачу в одиночку:** |
| **1** | индивидуалисты. |
| **0** | проктеционисты |
| **0** | коллективисты |
| **0** | глобалисты |
| **0** | единоличники |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | В современной психологии управления проблема личности и ее развитие разрабатываются по направлениям: |
| **0** | Методическое |
| **0** | Глобализационное |
| **0** | Личностно-ориентированное |
| **0** | Биологическое |
| **1** | Биосоциальное. |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Умозаключение – это: |
| **1** | форма мышления, при которой из нескольких суждений возникает новое. |
| **0** | мысль, в которой отражаются существенные признаки предмета и явления |
| **0** | форма мышления, в которой отражается связь между понятиями |
| **0** | обобщенное отражение действительности |
| **0** | отвлечение от конкретных свойств предмета |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Организация – это: |
| **1** | Коллектив |
| **0** | Корпорация |
| **0** | Ассоциация |
| **1** | Социальная группа, объединяющая людей на основе общей цели, деятельность которых сознательно координируется и направляется в интересах достижения этой цели. |
| **0** | Организованная социальная группа на основе общей цели |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | То из-за чего возникает конфликт – это: |
| **0** | Мотивы конфликта |
| **0** | Позиции конфликтующих сторон |
| **1** | Предмет конфликта. |
| **0** | Стороны конфликта |
| **0** | Образ конфликтной ситуации |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Способности – это: |
| **0** | совокупность устойчивых мотивов личности |
| **0** | индивидуальные особенности, выражающие отношение человека к действительности |
| **1** | индивидуальные особенности, являющиеся условием освоения определенной деятельности, интеллектуальные черты характера. |
| **0** | задатки |
| **0** | индивидуальные свойства личности, выражающиеся в динамике психической деятельности |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Если человек в системе производства и управления рассматривается как «ресурс», «капитал», «ценность», то в качестве основных форм психологического воздействия выступают: |
| **0** | психологическое давление и манипуляция |
| **1** | психологическое влияние и собственно управление. |
| **0** | психологическое влияние |
| **0** | собственно управление |
| **0** | манипуляция |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Какие из социальных ролей являются высоконфликтными? |
| **1** | «организатор», «генератор идей», «учитель» и «мастер». |
| **0** | «поборник справедливости», «бунтарь» |
| **0** | «критик», «проходимец» |
| **0** | «администратор», «исполнитель» |
| **0** | «миротворец», пересмешник», «лентяй» |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Конфликт – это: |
| **0** | Борьба мнений |
| **0** | Спор, дискуссия по острой проблеме |
| **1** | Противоборство между субъектами, вызванное трудноразрешимыми и субъективно значимыми противоречиями, сопровождающееся острыми эмоциональными переживаниями. |
| **0** | Соперничество, направленное на достижение победы в споре |
| **0** | Столкновение противоположных позиций |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Какая модель разрешения конфликта эффективна в том случае, когда возможно сильное влияние на оппонентов, а сами они не могут усилить свои позиции, к тому же для них важно сохранение партнерских отношений: |
| **0** | Модель «игнорирования» конфликта |
| **0** | Модель «компромисса» |
| **1** | Модель «уступок». |
| **0** | Модель «сотрудничества» |
| **0** | Модель «уход от решения» |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Идентификация сотрудника с организацией означает, что он: |
| **0** | только осознает идеалы организации |
| **0** | только четко соблюдает правила и нормы поведения в организации |
| **0** | внутренне полностью принимает корпоративные ценности |
| **1** | осознает идеалы фирмы, четко соблюдает правила и нормы поведения в организации, внутренне полностью принимает корпоративные ценности. |
| **0** | только осознает собственные идеалы |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Какие из социальных ролей являются низконфликтными: |
| **0** | «организатор», «генератор идей» |
| **0** | «поборник справедливости», «бунтарь» |
| **0** | «критик», «проходимец» |
| **1** | «администратор», «исполнитель», «миротворец», пересмешник», «лентяй». |
| **0** | «учитель» и «мастер» |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Опытные руководители: |
| **0** | разрешают конфликты |
| **1** | управляют конфликтами. |
| **0** | провоцируют конфликты |
| **0** | планируют конфликты |
| **0** | участвуют в конфликтах |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Власть, основанная на том, что руководитель имеет возможность наказывать, препятствовать, достижению целей и потребностей исполнителей, называется: |
| **0** | законной властью |
| **0** | харизматической властью |
| **1** | властью принуждения. |
| **0** | абсолютной властью |
| **0** | незаконной властью |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Власть, построенная не на логике и не на разумной вере, а на традиции и силе личных качеств и особенностей лидера, называется: |
| **0** | законной властью |
| **1** | харизматической властью. |
| **0** | властью принуждения |
| **0** | абсолютной властью |
| **0** | незаконной властью |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Власть, основанная на том, что руководитель обладает системой правовых, производственных рычагов воздействия на подчиненных, которые законодательно закреплены в его статусе и должностных обязанностях, называется: |
| **1** | законной властью. |
| **0** | харизматической властью |
| **0** | властью принуждения |
| **0** | абсолютной властью |
| **0** | незаконной властью |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Авторитет педантизма: |
| **1** | означает склонность руководителя к мелочной опеке, к излишне жесткой регламентации таких деталей работы исполнителей, которые не имеют отношений к его функциям, а часто — к делу вообще. |
| **0** | строится на личностных отношениях |
| **0** | означает аккуратность в работе |
| **0** | обнаруживается тогда, когда руководитель следует правилу «ты мне — я тебе» |
| **0** | строится на высокомерии руководителя, чрезмерном тщеславии к гордости на мнимых, но иногда имевших место в прошлом (но там и оставшихся) заслугах |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Нижний качественный предел малой группы: |
| **1** | 2 человека. |
| **0** | 10 человек |
| **0** | 12 человек |
| **0** | 14 человек |
| **0** | 1 человек |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Технические средства в достижении эффективности коммуникаций: |
| **0** | затрудняют контакты |
| **0** | устраняют психологические последствия нежелательных личных контактов |
| **1** | повышают оперативность в заключении контрактов. |
| **0** | понижают оперативность в заключении контрактов |
| **0** | не играют никакой роли |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Своеобразный сплав эмоционального и интеллектуального в группе представляет собой: |
| **0** | психические образования группы |
| **1** | социально-психологический климат группы. |
| **0** | психические процессы группы |
| **0** | обстановку |
| **0** | сотрудничество |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Коллегиальное рассмотрение всех предложенных альтернатив и полное согласие в процессе выбора лучшей из них составляет суть принципа: |
| **1** | консенсуса. |
| **0** | рациональности |
| **0** | конкретности |
| **0** | содружества |
| **0** | рационализаторства |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Неправильное отношение в процессе общения членов группы относится к барьерам: |
| **0** | неправильных установок сознания |
| **0** | организационно-психологическим |
| **1** | социально-психологическим. |
| **0** | коммуникативным |
| **0** | социальным |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Понятия «индивид», «личность», «человек», «индивидуальность» по объему содержания находятся в отношении: |
| **0** | соподчинения |
| **1** | включения. |
| **0** | рядорасположенности |
| **0** | приверженности |
| **0** | сотрудничества |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Первым исследователем, поставившим вопрос о разработке психологии управления как науки, стал: |
| **0** | Добрынин |
| **1** | Вендров. |
| **0** | Керженцев |
| **0** | Петровский |
| **0** | Спивак |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Неформальный лидер: |
| **1** | человек, влияющий на поведение членов группы силой своего личного авторитета. |
| **0** | человек, на которого официально возложены функции управления |
| **0** | член группы, который отличается от других индивидуальными особенностями |
| **0** | человек, на которого неофициально возложены функции управления |
| **0** | человек, не влияющий на поведение членов группы |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Организация эффективного взаимодействия в процессе работы экспертов и отсутствие возможности проверки актуальной эффективности принимаемых решений из предлагаемых альтернатив относится к трудностям: |
| **0** | взаимодействия исполнителей |
| **0** | мотивации исполнителей |
| **1** | выбора управленческого решения. |
| **0** | взаимодействия исполнителей и руководителя |
| **0** | мотивации руководителей |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Совокупность взаимосвязанных методов, приемов, средств и процедур выработки и принятия управленческих решений представляет собой … принятия решения: |
| **0** | методику |
| **0** | средство |
| **1** | технологию. |
| **0** | способ |
| **0** | метод |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Влияние мотивации на групповое поведение человека: |
| **0** | определяет групповое мнение |
| **0** | повышает корпоративную культуру |
| **0** | сплачивает коллектив |
| **0** | разобщает групповые интересы |
| **1** | повышает эффективность деятельности. |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия: |
| **0** | экономический |
| **0** | социально-психологический |
| **1** | административный. |
| **0** | хозяйственный |
| **0** | тоталитарный |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Человек развивается как личность благодаря такой функции общения, как: |
| **1** | коммуникативная. |
| **0** | прагматическая |
| **0** | внутриличностная |
| **0** | стилистическая |
| **0** | развивающая |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Противоречие, возникшее в процессе взаимодействия в сочетании с негативными эмоциональными переживаниями является: |
| **0** | саботаж |
| **0** | бойкот |
| **1** | конфликт. |
| **0** | разногласие |
| **0** | прения |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Распространение в условиях дефицита информации о человеке общего оценочного впечатления о нем на восприятие его поступков и личностных качеств называется: |
| **0** | установка |
| **0** | эффект бумеранга |
| **0** | эффект ореола |
| **1** | эффект первичности. |
| **0** | Эффект восприятия |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Обобщенная, упрощенная, сокращенная система представлений о социальных объектах называется |
| **0** | предубеждение |
| **0** | установка |
| **0** | образ мира |
| **0** | первое впечатление |
| **1** | стереотип. |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Какой из аргументов к личности коммуникатора, на ваш взгляд, более убедительный? |
| **0** | Это говорила моя тетя |
| **0** | Да каждый умный человек так говорит |
| **1** | Я узнал это от нашего начальника. |
| **0** | Было по 1каналу |
| **0** | Передавала «Свобода» |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Социальная группа, в которой индивид усваивает социальное влияние и воспроизводит систему социальных связей, называется: |
| **0** | группа членства |
| **0** | реальная группа |
| **1** | институт социализации. |
| **0** | референтная группа |
| **0** | коллектив |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Основными функциями подсистемы развития персонала является: |
| **0** | разработка стратегии управления персоналом |
| **0** | работа с кадровым резервом |
| **1** | переподготовка и повышение квалификации работников. |
| **0** | планирование и контроль деловой карьеры |
| **0** | планирование и прогнозирование персонала |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что: |
| **0** | необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства |
| **0** | функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства |
| **1** | функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства. |
| **0** | необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства |
| **0** | необходим учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Предметом изучения психологии управления является… |
| **1** | психологические характеристики группы. |
| **0** | массовидные явления психики |
| **0** | личность в группе |
| **0** | массовидные явления психики и личность в группе |
| **0** | индивид |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Какая из теорий мотивации включает в себя следующие переменные: усилие, восприятие, результаты, вознаграждение, степень удовлетворения?** |
| **1** | теория ожидания. |
| **0** | модель Портера-Лоулера |
| **0** | теория справедливости Адамса |
| **0** | теория ERG Альдерфера |
| **0** | теория А. Маслоу |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | А. Смит в 1942 г. выделил трехкомпонентную структуру аттитюда: |
| **0** | когнитивный, аффективный, оценочный |
| **0** | оценочно-волевой, эмоциональный, когнитивный |
| **0** | аффективный, эмоциональный, поведенческий |
| **1** | когнитивный, аффективный, поведенческий. |
| **0** | когнитивный, аффективный, эмоциональный |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Кому принадлежит классификация групп, когда большие группы подразделяются на устойчивые и стихийные; малые группы – на становящиеся и развитые: |
| **0** | Парыгин Б.Д. |
| **1** | Андреева Г.М.. |
| **0** | Петровский А.В. |
| **0** | Шорохова Е.В. |
| **0** | Миллс Р. |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Феномен конформности экспериментально был изучен ученым по фамилии: |
| **0** | Хейман |
| **0** | Миллс |
| **1** | Аш. |
| **0** | Мейо |
| **0** | Ньюком |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Податливость человека давлению группы и принятие им группового мнения, которого он первоначально не разделял, проявляющееся в изменении его поведения и установок, называется |
| **1** | конформность. |
| **0** | бинтериоризация |
| **0** | подражание |
| **0** | самоопределение личности в группе |
| **0** | копирование |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Кем был разработан социометрический метод? |
| **0** | Леонгард |
| **0** | Годфруа |
| **1** | Морено. |
| **0** | Кеттелл |
| **0** | Мейо |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | В процессе убеждения идет воздействие на человека через такую сферу как: |
| **0** | эмоции |
| **1** | интеллект. |
| **0** | воля |
| **0** | характер |
| **0** | ощущения |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Благодаря какому исследователю управление стали считать особой специфической деятельностью: |
| **1** | А. Файоль. |
| **0** | Ф. Тейлор |
| **0** | Э. Мэйо |
| **0** | А . Маслоу |
| **0** | Р. Миллс |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Какой перечень задач точнее характеризует содержание психологии управления: |
| **0** | использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда |
| **0** | контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия |
| **0** | планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение |
| **1** | найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала. |
| **0** | Развитие корпоративной культуры |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Какой тип карьеры наиболее характерен для японских организаций?** |
| **1** | Специализированная. |
| **0** | неспециализированная |
| **0** | межорганизационная |
| **0** | скрытая |
| **0** | внеорганизационная |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Какой элемент координационного механизма управления конфликтной ситуацией является основным?** |
| **0** | цепь команд |
| **1** | разъяснение требований к работе. |
| **0** | система вознаграждения |
| **0** | дерево решений |
| **0** | сетка Бланша |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с** |
| **0** | привычкой тех, кто работает |
| **1** | приемом по рекомендательным письмам. |
| **0** | требованием со стороны самой работы |
| **0** | недостаточной практикой набора |
| **0** | высокой степенью конкуренции на первичном рынке труда |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Кому принадлежит идея о том, что при соблюдении правил научного менеджмента конфликты в организации не должны возникать?** |
| **0** | Сократу |
| **0** | Гераклиту |
| **1** | Ф.Тейлору. |
| **0** | Г.Зиммелю |
| **0** | П.Дракеру |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Конфликт в организации должен рассматриваться:** |
| **0** | как свидетельство неблагополучия организации |
| **1** | как явление, которое может как разрушить организацию, так и способствовать ее развитию. |
| **0** | как доказательство слабости менеджмента |
| **0** | как позитивное явление |
| **0** | как нежелательное явление |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Конфликты связанные с выполнением человеком должностных обязанностей называются** |
| **0** | рациональные конфликты |
| **1** | деловые конфликты. |
| **0** | кратковременные конфликты |
| **0** | личностные конфликты |
| **0** | длительные конфликты |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Краткая трудовая биография кандидата:** |
| **0** | профессиограмма |
| **0** | карьерограмма |
| **1** | анкета сотрудника. |
| **0** | рекламное объявление |
| **0** | должностная инструкция |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Критерием принятия управленческого решения является** |
| **0** | экологический эффект |
| **0** | научно-технический эффект |
| **0** | социальный эффект |
| **1** | экономический эффект. |
| **0** | общественный эффект |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Кто из знаменитых промышленников разработал рациональную целевую модель, определяющую метод управления и анализа работы?** |
| **1** | Г .Форд. |
| **0** | Ф. Тейлор |
| **0** | С. Йошимури |
| **0** | Б. Гейтс |
| **0** | А. Маслоу |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Кто из ученых анализировал и сопоставлял две мотивационные теории «X» и «Y»?** |
| **0** | А. Маслоу |
| **0** | Ф. Херцберг |
| **0** | Ф.Тейлор |
| **1** | Д. Макгрегор. |
| **0** | В. Врум |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Кто из ученых при классификации мотивов выделил в отдельную группу гигиенические мотивы?** |
| **0** | К. Мадсен |
| **0** | А. Маслоу |
| **1** | Ф. Герцберг. |
| **0** | К. Альфред |
| **0** | В .Врум |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Кто из ученых разработал теорию выбора карьеры?** |
| **1** | Дж. Холланд. |
| **0** | К.Дэвис |
| **0** | А.Маслоу |
| **0** | Г.Фордр |
| **0** | Д.Карнеги |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Кто из ученых рассматривал конфликты как неизбежное явление в общественной жизни, вытекающее из свойств человеческой природы и присущего личности инстинкта агрессивности?** |
| **0** | Платон |
| **1** | Гераклит. |
| **0** | Г.Зиммель |
| **0** | Ф.Тейлор |
| **0** | Э.Мейо |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Лучшему использованию персонала должно способствовать** |
| **0** | кадров |
| **0** | перемещение кадров |
| **1** | ротация кадров. |
| **0** | набор кадров |
| **0** | поощрение кадров |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Маркетинг персонал — это:** |
| **1** | вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале. |
| **0** | такая поведенческая культура, в которой имиджевые регуляторы осмысливаются персоналом как общественная необходимость |
| **0** | анализ ситуации на рынке труда для регулирования потребности в специалистах дефицитных специальностей. |
| **0** | анализ ожиданий нынешних и потенциальных сотрудников (например, при найме на работу), а также определение выполнимости и реальной степени исполнения этих ожиданий |
| **0** | формирование конкурентоспособного работника и нахождение ему рыночной ниши |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Маслоу расположил потребности в следующей последовательности:** |
| **1** | физиологические, потребности в безопасности, социальные, уважения, самосовершенствования. |
| **0** | потребности в безопасности, физиологические, социальные, самосовершенствования, уважения |
| **0** | социальные, физиологические, потребности в безопасности, уважения, самосовершенствования |
| **0** | самосовершенствования, социальные, потребности в безопасности, физиологические, уважения |
| **0** | социальные, потребности в безопасности, физиологические уважения, самосовершенствования |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств, называется:** |
| **0** | анкетный опрос |
| **0** | интервью |
| **0** | шкалирование |
| **0** | парные сравнения |
| **1** | самооценка. |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседа с работником в режиме «вопрос-ответ» называется:** |
| **0** | анкетный опрос |
| **0** | критический инцидент |
| **1** | интервью. |
| **0** | ранжирование |
| **0** | шкалирование |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Метод оценки персонала, предполагающий создание критической ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения, называется:** |
| **1** | критический инцидент. |
| **0** | интервью |
| **0** | упорядочение рангов |
| **0** | парные сравнения |
| **0** | самооценка |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом называется методом ...** |
| **1** | попарного сравнения. |
| **0** | принудительного распределения |
| **0** | альтернативных характеристик |
| **0** | упорядочения рангов |
| **0** | управления по целям |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Механизм управления профессиональной ориентацией и адаптацией осуществляется через ...** |
| **0** | формирование органов образования |
| **1** | формирование и развитие системы органов управления различного уровня. |
| **0** | формирование и развитие системы органов контроля различного уровня |
| **0** | сокращение текучести рабочей силы |
| **0** | формирование и развитие технической системы |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Модель Портера-Лоулера – это** |
| **0** | теория, согласно которой мотивация является функцией ряда факторов |
| **0** | теория деления потребностей на факторы мотивации и гигиенические факторы |
| **0** | строго иерархическая структура потребностей |
| **1** | процессуальная теория мотивации, объединяющая элементы теории ожидания и теории справедливости включающая 5 переменных величин: усилия, ожидания, результативность, вознаграждение, удовлетворение. |
| **0** | теория, согласно которой мотивация не является функцией ряда факторов |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **На какие два основных вида ученые разделяют деловую карьеру в зависимости от места ее развития?** |
| **0** | бизнес-карьера, домашняя карьера |
| **0** | социальная, политическая |
| **1** | внутриорганизационная, межорганизационная. |
| **0** | вертикальная, горизонтальная |
| **0** | сплошная, выборочная |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **На какие две группы подразделяются современные теории мотивации?** |
| **0** | классические, прогрессивные |
| **0** | социальные, экономические |
| **1** | содержательные, процессуальные. |
| **0** | теоретические, эмпирические |
| **0** | научные, практические |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:** |
| **0** | психологические тесты |
| **0** | проверка знаний |
| **1** | проверка профессиональных навыков. |
| **0** | психограмма |
| **0** | анкета |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:** |
| **1** | неструктурированный, непланируемый. |
| **0** | планируемое развитие за пределами работы |
| **0** | планируемое развитие на работе |
| **0** | неструктурированный, непланируемый |
| **0** | планируемое развитие за пределами работы |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа** |
| **0** | предъявляющая завышенные требования к возможностям работника |
| **0** | требующая от сотрудника значительных усилий |
| **1** | не требующая от сотрудника значительных усилий. |
| **0** | не оплачиваемая в полном объеме |
| **0** | оплачиваемая ниже, чем предыдущая работа |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. Как должен поступить руководитель в подобной ситуации?** |
| **1** | назначить одного из сотрудников наставником новичка и попросить помочь адаптироваться. |
| **0** | опекать новичка, контролировать его действия и защищать от критики других сотрудников |
| **0** | не вмешиваться в процесс адаптации, чтобы новичок сам решал свои проблемы |
| **0** | заставить работников признать новичка |
| **0** | изолировать нового сотрудника во избежание негативных последствий |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Один из кандидатов на вакантную должность получил хорошее образование, мотивирован на работу в вашей компании и умеет легко находить общий язык с людьми. Но у него отсутствует опыт работы в аналогичной должности. На Ваш взгляд, следует:** |
| **0** | отказать ему в приеме на работу |
| **1** | принять с испытательным сроком. |
| **0** | принять без испытательного срока |
| **0** | принять, но с более низким жалованием |
| **0** | порекомендовать обратиться через год – после обретения опыта |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Организационная культура — это:** |
| **0** | отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ |
| **1** | отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения. |
| **0** | отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя |
| **0** | отношения, основанные на личных предпочтениях |
| **0** | отношения, основанные на личных интересах |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Какой элемент координационного механизма управления конфликтной ситуацией является основным?** |
| **0** | цепь команд |
| **1** | разъяснение требований к работе. |
| **0** | система вознаграждения |
| **0** | дерево решений |
| **0** | сетка Бланша |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Карьера — это:** |
| **1** | индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека. |
| **0** | повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии |
| **0** | предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти |
| **0** | повышение квалификации |
| **0** | приобретение новых компетенций |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Когда начинается процесс управления деловой карьерой?** |
| **1** | при приеме на работу. |
| **0** | после первого года работы |
| **0** | после адаптации работника |
| **0** | после достижения работником высшего уровня компетенции |
| **0** | после смены нескольких должностей в организации |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Кому принадлежит идея о том, что при соблюдении правил научного менеджмента конфликты в организации не должны возникать?** |
| **0** | Сократу |
| **0** | Гераклиту |
| **1** | Ф. Тейлору. |
| **0** | Г. Зиммелю |
| **0** | П. Дракеру |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Определите одну из стадий адаптации:** |
| **0** | ассимиляция |
| **0** | выплата заработной платы |
| **1** | «акклиматизация». |
| **0** | конфронтация |
| **0** | легализация |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Какие два независимых параметра составляют основу классификации формы поведения личности в конфликтной ситуации по К. Томасу и А. Килменну?** |
| **0** | способность к уклонению от конфликта, склонность к компромиссу |
| **0** | степень реализации собственных интересов, уровень кооперативности |
| **1** | уровень конфликтности, уровень терпимости. |
| **0** | эгоизм и альтруизм |
| **0** | **Какие два независимых параметра составляют основу классификации формы поведения личности в конфликтной ситуации по К. Томасу и А. Килменну?** |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Период адаптации к новым обязанностям:** |
| **1** | более продолжителен в случае привлечения с помощью внутренних источников найма. |
| **0** | более продолжителен в случае привлечения с помощью внешних источников найма |
| **0** | примерно одинаков по продолжительности для всех и не зависит от источников привлечения персонала |
| **0** | зависит только от уровня образования человека |
| **0** | зависит только от психологических особенностей личности |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **По Герцбергу основным фактором, влияющим на удовлетворенность трудом, является:** |
| **0** | самостоятельность работников на своем рабочем месте |
| **0** | ориентация работников на достижения |
| **0** | благоприятные отношение с руководителем |
| **0** | свобода в выборе времени отдыха в течение рабочего дня |
| **1** | удовлетворение физиологических потребностей. |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами:** |
| **1** | моральным и материальным поощрением. |
| **0** | угрозой увольнения и снижения заработной платы |
| **0** | убеждением и участием |
| **0** | администрированием и приказаниями |
| **0** | манипулированием и просьбами |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Под профессиональной адаптацией обычно понимают:** |
| **1** | приобретение навыков, освоение новых приемов в выполнении работы. |
| **0** | освоение правил и норм взаимоотношений в коллективе |
| **0** | привыкание к новым людям |
| **0** | адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого |
| **0** | адаптация к ближайшему социальному окружению |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Понятие «абсентизм» используют для обозначения:** |
| **0** | текучести кадров |
| **0** | преданности организации |
| **1** | процесса отторжения работы. |
| **0** | жизнь во благо других людей |
| **0** | быстрого роста профессионализма |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к:** |
| **0** | увеличению эффективности его труда |
| **1** | уменьшению эффективности его труда. |
| **0** | увеличению потребности в обучении |
| **0** | снижению степени конфликтности личности |
| **0** | росту преданности организации |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Принципы Э. Мэйо, иерархия потребностей У. Маслоу, Хоторнские эксперименты являются вкладом в теорию управления:** |
| **0** | бихевиористов |
| **0** | школы человеческих отношений |
| **0** | классической школы управления |
| **1** | школы научного управления. |
| **0** | административной школы |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Психофизиологическая адаптация характеризует:** |
| **0** | приспособление работника к относительно новому социуму, нормам поведения налаживание ко.нтактов |
| **0** | приобретение или доработку трудовых способностей (профессиональных знаний, навыков), изучение технологического процесса |
| **1** | к новым физическим и психологически нагрузкам, условиям труда. |
| **0** | усвоение роли или организационного статуса рабочего места и подразделения в общей организационной структуре, понимание механизма управления |
| **0** | обсуждение новейших разработок и определение приоритетных направлений развития персонала, исходя из целей и задач инновации |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **С точки зрения мотивирования сотрудников основная задача организации корпоративных праздников состоит в том, чтобы:** |
| **0** | привнести в работу радость |
| **1** | продемонстрировать уважение руководства к сотрудникам. |
| **0** | компенсировать невысокий уровень оплаты труда в компании |
| **0** | все вместе |
| **0** | все неверно |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение своих целей, реализацию своих интересов – это:** |
| **0** | стимулы |
| **0** | мотивы |
| **1** | мотивационная деятельность. |
| **0** | потребности |
| **0** | цели |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V2** | **Сила мотива определяется:** |
| **1** | степенью актуальности той или иной потребности для работника. |
| **0** | направленностью потребности |
| **0** | степенью уверенности в собственных силах |
| **0** | характером человека |
| **0** | степенью изменчивости потребностей |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Согласно какой теории считается, что человек изначально ленив и старается избегать работы, поэтому его нужно принуждать** |
| **0** | теория 2 |
| **0** | теория У |
| **0** | теория Мак-Клелланда |
| **0** | теория X |
| **1** | теория Z. |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Теории мотивации Врума, Портера и Лоулера являются:** |
| **0** | содержательными |
| **1** | процессуальными. |
| **0** | системными |
| **0** | организационными |
| **0** | описательными |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Условием возникновения конфликта является наличие:** |
| **0** | оппонентов и объекта конфликта |
| **1** | конфликтной ситуации и инцидента. |
| **0** | оппонентов и инцидента |
| **0** | конфликтной ситуации и объекта конфликта |
| **0** | как минимум трех заинтересованных сторон |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | Условия возникновения конфликта это |
| **1** | наличие конфликтной ситуации. |
| **0** | наличие субъекта конфликта |
| **0** | наличие оппонентов |
| **0** | объекта конфликта |
| **0** | как минимум трех заинтересованных сторон |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Чем знаменит С. Хэнди?** |
| **1** | он установил три уровня конфликта. |
| **0** | предложил классическое определение конфликта |
| **0** | разработал типологию конфликтных личностей |
| **0** | составил матрицу решений конфликта |
| **0** | классифицировал тапы поведения в конфликте |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Что означает буквально «стимул» в переводе с латинского?** |
| **0** | материальное поощрение за хорошо сделанную работу |
| **0** | приманка для животных, когда необходимо, чтобы они сделали что-либо |
| **1** | остроконечная палка, которой подгоняют животных. |
| **0** | принуждение |
| **0** | манипулирование |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Что способствует уменьшению стрессовых ситуаций руководителя?** |
| **1** | правильная организация труда. |
| **0** | демократический стиль руководства |
| **0** | возраст менеджера |
| **0** | пол менеджера |
| **0** | увеличение функциональных обязанностей и ответственности |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:** |
| **0** | возможностям организации |
| **0** | ценности сотрудника |
| **1** | ожиданиям сотрудника. |
| **0** | среднеотраслевому уровню |
| **0** | вознаграждению за предыдущую работу |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Ядро любого коллектива составляют:** |
| **0** | безразличные работники |
| **0** | частично идентифицированные |
| **1** | полностью идентифицированные. |
| **0** | не адаптированные работники |
| **0** | наименее квалифицированные работники |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?** |
| **1** | до начала профессиональной деятельности. |
| **0** | после приобретения трудового стажа 10-15 лет |
| **0** | во время адаптации в коллективе |
| **0** | после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности |
| **0** | после признания важности труда |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **В каком случае происходит формирование мотива труда?** **В каком случае происходит формирование мотива труда?** |
| **1** | если трудовая деятельность является основным условием получения блага. |
| **0** | если стаж работы является критерием распределительных отношений |
| **0** | если высокий статус дает возможность получить благо |
| **0** | если у человека есть альтернативные источники получения блага |
| **0** | если человек долгое время не получал ожидаемой отдачи от труда |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **В соответствии с теорией «X» Дугласа Мак Грегора человек:** |
| **0** | стремиться к проявлению самостоятельности |
| **0** | обладает творческим мышлением |
| **0** | проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации |
| **1** | не любит работать и старается избежать ответственности. |
| **0** | равнодушен к работе |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Для того чтобы найти подходящего кандидата на руководящую должность, целесообразно:** |
| **1** | обратиться в хорошее агентство по подбору персонала. |
| **0** | в письменном виде определить необходимые качества кандидата |
| **0** | разместить яркое призывное объявление в самых людных местах |
| **0** | разместить яркое призывное объявление в соцсетях |
| **0** | обратиться в центр занятости населения |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:** |
| **0** | горизонтального типа |
| **0** | вертикального типа |
| **1** | центростремительного типа. |
| **0** | потенциального типа |
| **0** | ступенчатого типа |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **К важнейшим парадигмам развития человеческого потенциала не относится:** |
| **0** | равенство, понимаемое как равенство возможностей в реализации способностей использования благами |
| **0** | продуктивность как результат эффективной деятельности, направленной на повышение дохода и экономического роста |
| **1** | неустойчивость, не позволяющая обеспечить доступ к достижению цивилизации не только нынешним, но и будущим поколениям. |
| **0** | расширение возможностей, предполагающее, что развитие осуществляется не только в интересах людей, но и благодаря их усилиям |
| **0** | расширение возможностей, предполагающее, что развитие осуществляется только в интересах людей |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **К какой группе требований, предъявляемых руководителю, можно отнести аналитические способности?** |
| **1** | профессиональная компетентность. |
| **0** | организаторские способности |
| **0** | личные качества |
| **0** | коммуникативные способности |
| **0** | медицинские показания |

**Уровень 1**

Вопрос №1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?** |
| **1** | содержательной. |
| **0** | процессуальной |
| **0** | классической |
| **0** | количественной |
| **0** | административно |

Вопрос №2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Как называются методы управления конфликтами, которые заключаются в умении правильно организовать свое собственное поведение, высказать свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны другого человека?** |
| **0** | структурные |
| **0** | межличностные |
| **1** | внутриличностные. |
| **0** | организационные |
| **0** | провокационные |

**Уровень 2**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?** |
| **1** | теория ожиданий. |
| **0** | теория справедливости |
| **0** | теория Х, Y |
| **0** | пирамида Врума |
| **0** | содержательная теория |

Вопрос 2

|  |  |
| --- | --- |
| **V1** | **Какая из предложенных современных концепций мотивации была разработана профессором Калифорнийского университета В. Оучи?** |
| **0** | теория х |
| **0** | теория y |
| **1** | теория z. |
| **0** | пирамида потребностей |
| **0** | теория ожидания |

**Уровень 3**

Вопрос 1

|  |  |
| --- | --- |
| **V2** | **Какие два независимых параметра составляют основу классификации формы поведения личности в конфликтной ситуации по К. Томасу и А. Килменну?** |
| **0** | способность к уклонению от конфликта, склонность к компромиссу |
| **0** | степень реализации собственных интересов, уровень кооперативности |
| **1** | уровень конфликтности, уровень терпимости. |
| **0** | эгоизм и альтруизм |
| **0** | избегание и уклонение |