

Финален тест по организационно поведение

Моля, отговорете на въпросите като означите верния отговор с “Х”. Всеки верен отговор на въпроси от 1 до 14 носи по 1 точка. Отговорът на всеки въпрос от 15 до 29 носи от 0 до 2 т. Последните три въпроса се оценяват от 0 до 5 точки.

Успех!

1. Семантичните бариери в комуникацията се отнасят до:

а/ разминаване в ценностите на комуникиращите

в/ липсата на индивидуални умения за слушане

б/ липсата на доверие между участниците

г/ неспособност за смислова интерпретация

2. Техниката на „развалена грамофонна плоча” е уместен избор на поведение, което подпомага:

а/ изграждането на хармонични отношения

в/ емпатията в общуването

б/ асертивното общуване

г/ избягването на конфликт

3. Едно от изброените изречения НЕ е част от правилата за конструктивно използване на конфронтацията:

а/ Бъди отлично подготвен – с факти и определения в хода на обсъждането!

б/ Наложете обективен тон за разглеждане на проблема, не проявявай субективизъм!

в/ Не формулирай веднага гледната си точка!

г/ Предупреди за последиците от задълбочаване на конфликта!

4. Според харизматичната теория за лидерството:

а/ лидерството се асоциира с вродени черти на личността

б/ лидерските умения се придобиват в резултат на адекватен тренинг

в/ качеството на лидерските умения е в пряка връзка с начина и процеса на вземане на решение

г/ е от значение съвместимостта на лидера с особеностите на организацията и подчинените

5. „Шумът” в процеса на комуникация може да се раздели на следните видове /**подчертайте излишното**/:

а/ технически

б/ семантичен

в/ физически

г/ личностен

6. За екстравертния тип поведение е характерно всичко изредено по-долу, освен едно /**подчертайте го**/:

а/ поставя си по-високи критерии при изпълнение на задачите

в/ ярко демонстриране на уменията

б/ има изразена социална възприемчивост

г/ предпочита директен зрителен контакт

7. Избягването на фиксирани конструкти е всяко от изброените /**овен едно**/:

а/ Важно е при провеждане на интервю за работа

в/ Позволява извличането на повече информация от общуването в социалната ситуация

г/ Допринася за изграждане на ефективни неформални отношения на работното място

8. Ориентацията към постигане и интереса към качеството и реда са съставна част от мениджърското и лидерското равнище на организационните компетентности.

а/ да

б/ не

9. М. Белбин посочва следните индивидуални качества, очертаващи профила на „изпълнителя” в работния екип

/**подчертайте излишното**/:

а/ консервативен

б/ предсказуем

в/ гъвкав

г/ самодисциплиниран

10. Тезата, че мотивира единствено незадоволената потребност се отнася до мотивационната теория на:

а/ Ф. Хърцбърг

б/ Х. Мъри

в/ Е. Маслоу

г/ К. Алдерфер

11. В мотивационната теория на Ф. Хърцбърг паричното възнаграждение се разглежда като:

а/ основен фактор за трудовата мотивация

б/ хигиенен стимул за мотивация

в/ нито едно от посочените

12. „Бърн-аут” е синдром, имащ следните компоненти /**подчертайте излишното**/:

а/ деперсонализация

б/ еустрес

в/ емоционално изчерпване

г/ влошено изпълнение на професионалната роля

13. В мотивационната теория на Д. Макклеланд се описват три основни типа потребности/мотиватори на индивида в организацията /**подчертайте излишното**/:

а/ упражняване на власт и влияние

б/ условия на труд

в/ грижа за междуличностните отношения

г/ професионални постижения

14. Според Х. Селие в развитието на стреса има следните фази /**подчертайте излишното**/:

а/ фаза на резистентност (адаптация)

б/ фаза на шока и противошока

в/ фаза на баланс

г/ фаза на изтощение

15. Идентифицирайте три ключови характеристики на ефективния работен екип:

16. Разликата между избягващия и отстъпващия стил на поведение в ситуация на конфликт аз разбирам по следния начин:

17. Твърдението „Работата ми и семейството ми са две напълно отделни една от друга области” е сигнал за появата на

18. Най-често използваните личностни конструкти /по теорията на Кели/ са:

19. Специфичният подход в теорията на за социалните влияния и личностните въздействия е в това, че

20. Прилагането на доминиращ стил на поведение в конфликтна ситуация е най-подходящо при

21. ”Тип А” поведение на личността се характеризира с

22. Типовете конфликтогени в междуличностните отношения са следните /поне три/:

23. Новото и специфичното в т.нар. „мениджмънт на емоциите” е в това, че

24. Сред най-често задаваните въпроси към кандидата при провеждане на интервю за работа, са следните /посочете най-малко два/

25. “Forming” (формирание) е етап от еволюцията на работния екип, който се характеризира с

26. Диагностичното (същинското) интервю се характеризира със следните особености /избройте поне три/

27. Агресивният стил в междуличностната комуникация се отличава със следните особености /посочете най-малко три/

28. Емпатията, като ефективно средство в междуличностната комуникация, изразява способността на човека

29. Понятието „осмисленост на работата” означава

30. М. Армстронг твърди, че изграждането на екипната работа е метод да се мотивират служителите. **Обяснете как и кога развитието на работния екип може да мотивира за по-добра работа. Дайте пример (5 реда).**

31. Отговорете на един от следните въпроси **по избор** (до 10 реда). Подчертайте въпроса, на който отговаряте!

а/ Причини за организационния стрес. б/ Скука и трудова скука в/ Психологически проблеми на интервюто.

г/ Новата концепция за мениджмънт на емоциите. Емоциите он-лайн.

д/ Отношението към времето като индивидуално различие в организационното поведение.

е/ Бариери пред активното и ангажирано слушане. Как да ги преодолявам?

ж/ Каква допълнителна литература по организационно поведение прочетох и какво точно научих от нея?

32. **Прочетете този казус и отговорете на въпросите (10 реда):**

Ваня и Александър са участници в петчленен екип по „Изследвания и развитие“ в компания от ИТ сектора. Като цяло работата на екипа е успешна. Впечатлението на Ваня обаче, е, че Александър е „лош” слушател, на моменти се опитва да доминира в комуникацията и често прекъсва другите при разговор. Според Ваня, Александър е самодоволен, винаги има готов отговор, и често пренебрегва съобщенията от колегите му за възникнали трудности в съвместната им работа. Тя смята, че Александър демотивира останалите в екипа като постоянно демонстрира всезнание и незаинтересованост за резултатите от тяхната работа. Александър пък е на мнение, че документирането и отчитането на хода на работата на екипа пред управителния съвет е безсмислено. Той преценява Ваня като нерешителна и склонна да задълбава в детайли.

Какви средства за мотивиране и подобряване на междуличностните отношения в екипа ще препоръчате? Какви формални и неформални процедури за повишаване на работната ефективност на екипа ще използвате, ако сте ръководител? Обяснете стиловете на комуникация на Алекс и Ваня. Коя от познатите ви техники за ефективна комуникация е препоръчителна за съвместната им работа?