

001	Управление временем – это
А	Управление человеком собственной деятельностью, организацией выполнения задач и распределением всех ресурсов.
Б	Организация единственного временного промежутка
В	Возможность синхронизовать промежутки времени
Г	Управление свободным временем в рамках организации

002	Из каких четырех элементов состоит тайм-менеджмент:
А	Философия, стратегия, технология, эффективность
Б	Масштаб, возможности, технологии, управление
В	Время, история, закономерности, программы
Г	Воздействие, отчетность, взаимосвязь, алгоритм

003	Целеполагание – это
А	Определение, конструирование цели, формирование образа желаемого будущего.
Б	Полагание на будущее
В	Выбор подходящего времени
Г	График контроля личных задач

004	Реактивный подход к жизни - это
А	Ее проживание посредством реагирования на внешние обстоятельства, жизнь по типу «как сложилось» и «как получилось»
Б	Выстраивание ее по своему желанию
В	Активное влияние на события и обстоятельства
Г	Признание себя ответственным за свою жизнь

005	Проактивный подход к жизни – это
А	Выстраивание ее по своему желанию, активное влияние на события и обстоятельства
Б	Ее проживание посредством реагирования на внешние обстоятельства, жизнь по типу «как сложилось» и «как получилось»
В	Отсутствие плана действий
Г	Не управлять жизнью, а «плыть по течению»

006	Ежедневная запись произошедших событий, эмоционально важных для вас – это способ определения ценностей:
-----	---

А	Мемуарник
Б	Техника перехода от повседневных задач к ценностям
В	Декларация о личной миссии
Г	Анализ потребностей
007	Предпочтение отдается одному из возможных вариантов вашей деятельности, а критерием выбора становятся личные ценности - это способ определения ценностей:
А	Техника перехода от повседневных задач к ценностям
Б	Мемуарник
В	Декларация о личной миссии
Г	Анализ потребностей
008	Документ, в котором вы пытаетесь сформулировать свои задачи в этом мире, - что для вас важно, чего вы хотите добиться - это способ определения ценностей:
А	Декларация о личной миссии
Б	Анализ потребностей
В	Мемуарник
Г	Техника перехода от повседневных задач к ценностям
009	«Если бы у меня был миллион долларов...» - это способ определения ценностей:
А	Анализ потребностей
Б	Декларация о личной миссии
В	Мемуарник
Г	Техника перехода от повседневных задач к ценностям
010	«...» - это от пяти до девяти основных направлений вашей деятельности. Это главные «русла», в которых развивается ваша жизнь.
А	Ключевые области
Б	Хронометраж
В	Самоменеджмент
Г	АВС анализ
011	«...» - это область восприятия жизни, в которой человек ощущает себя наиболее комфортно, к которой он постоянно стремится и с позиции которой может наиболее эффективно решать собственные проблемы.

А	Центр жизненных интересов
Б	Ролевая функция
В	SMART – цель
Г	Хронометраж
012	«...» - это совокупность определенных действий и отношений в рамках определенного круга людей.
А	Ролевая функция
Б	Центр жизненных интересов
В	SMART – цель
Г	Хронометраж
013	Что НЕ относится к пирамиде управления временем?
А	План на час
Б	План на день
В	Краткосрочный план
Г	Генеральный план достижения цели
014	«...» - учет расходов личного времени путем простой письменной фиксации, дающий материал для анализа и принятия решений и являющийся инструментом повышения эффективности мышления.
А	Хронометраж
Б	Анализ потребностей
В	Мемуарник
Г	Контекстное планирование
015	Временная регистрация всех совершенных работником трудовых действий в течение одного трудового дня: режим труда, время отдыха, вынужденная остановка работы и т. д. носит название:
А	«Фотография» рабочего дня
Б	Хронокарта
В	Социограмма
Г	Стратегическая картонка
016	Количество лет, месяцев, дней и часов, которые человек может использовать для своих жизненных целей и задач
А	Жизненное время

Б	Хронометраж
В	Хронофаг
Г	Хронограмма
017	В первую очередь делегированию подлежат:
А	рутинная или подготовительная работа
Б	деятельность, требующая контроль результатов подчиненных
В	задачи высокой степени риска
Г	самые ответственные и срочные задачи
018	Черта личности, которая снижает эффективность управления временем:
А	Перфекционизм
Б	Инициативность
В	Самостоятельность
Г	Харизматичность
019	Просмотрите следующий список, состоящий из 4 самых существенных «поглотителей», или «ловушек», времени, и отметьте пункт, который к списку не относится:
А	Занесение записей в ежедневник
Б	Отсутствие приоритетов в делах
В	Попытка слишком много сделать за один раз
Г	Длительные ожидания (например, условленной встречи)
020	Просмотрите список из 4-х самых существенных «поглотителей», или «ловушек», времени, и отметьте пункт, который к списку не относится:
А	Расклейка памятных записок и фиксация номеров в телефонную книжку
Б	Личная неорганизованность, «заваленный» письменный стол
В	Неспособность сказать «нет».
Г	Синдром «откладывания»
021	Отметьте в списке причин потерь времени ту, которой соответствует хронофаг: «искал информацию в интернете по теме научного доклада, увидел любопытную статью по моему хобби, решил почитать. Потом другую... В результате теперь не успеваю дописать заключение».
А	Отсутствие приоритетов в делах
Б	Попытки слишком много сделать за один раз

В	Плохое планирование дня
Г	Нечеткая постановка цели
022	Шагами техники хронометража являются ...
А	фиксация в течение дня всех дел длительностью от 10–15 минут
Б	фиксация только непродуктивных расходов времени
В	выбор ключевых показателей
Г	фиксация в течение дня всех целей
023	К самодисциплине НЕ относится:
А	умение принимать коллективные решения
Б	обязательность, умение держать слово
В	пунктуальность, точность исполнения
Г	чувство ответственности
024	Что помогает определить, на что тратится ваше время, изыскать первые резервы времени и выработать «чувство эффективности» и «чувство времени»?
А	Хронометраж
Б	Хронофаг
В	Хронограмма
Г	Социограмма
025	Саморазвитие в условиях неопределенности предполагает:
А	Деятельность человека, направленная на изменение своей личности в соответствии с сознательно поставленными целями, идеалами и убеждениями
Б	Способность человека ставить себе образовательные цели под возникающие жизненные задачи, подбирать способы решения и средства развития других необходимых компетенций
В	Процесс создания, поддержания и реализации собственных мотивов, основанных на сознательном выборе человека и направленных на удовлетворение его потребностей.
Г	Последовательное и целенаправленное использование эффективных методов работы в повседневной практике, с оптимальным использованием своих ресурсов для достижения своих же целей.

026	Лидерство – это:
А	Способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации
Б	Организационная функция менеджмента, которая заключается в управлении людьми, обеспечивающими эффективность деятельности организации или ее подразделений в целом.
В	Способность воздействовать на результаты деятельности организации
Г	Способность оказывает влияние на объект управления с целью побуждения его к работе для достижения определённых целей

027	Готовность к саморазвитию не обеспечивается:
А	Побуждением руководителя
Б	Ценностными ориентациями
В	Сформированностью умений понимать задачи саморазвития
Г	Направленностью на саморазвитие

028	Саморазвитие человека реализуется в рамках:
А	Распределенного по организации лидерства
Б	Персонального лидерства
В	Командного лидерства
Г	Текущего лидерства

029	Подходом к лидерству не является:
А	Ситуационный
Б	Поведенческий
В	Стратегический
Г	На основе личностных качеств

030	Лидер в организации...:
А	Стратегически ориентирован
Б	Выполняет распоряжения
В	Оперативно и тактически ориентирован
Г	Поддерживает ситуацию

031	Первые целенаправленные исследования лидерства осуществлял:
А	Ф. Тейлор
Б	А. Файоль
В	К. Маркс

Г	Э. Мэйо
032	«Внутреннее лидерство» можно развить, если достигнуть мастерства в областях:
А	Поиск консенсуса
Б	Освоение новых форм обучения
В	Владение «передаваемой точкой зрения»
Г	Создание «горячих групп»
033	Построение карьеры «с чистого листа» предполагает:
А	Аудит личностных ресурсов
Б	Коррекцию персонального бренда
В	Повышение публичности и узнаваемости
Г	Экономия ресурсов
034	Качества лидера, помогающие адаптироваться в условиях неопределенности:
А	Все ответы верны
Б	Готовность к риску
В	Физическая и эмоциональная выносливость
Г	Видение перспективы
035	Готовность к саморазвитию – это:
А	Целостное проявление внутренней активности личности в преодолении внутренних противоречий и творческой реализации планов и программ самоосуществления
Б	Готовность к выполнению профессиональных функций
В	Активное побуждение себя к каким-либо действиям
Г	Внутренняя мотивация, побуждающая человека к активным действиям и получению хороших результатов.
036	Условия неопределенности ставят задачи:
А	Саморазвития
Б	Смены места жительства
В	Поиска нового места работы
Г	Экономии ресурсов
037	«...» - любой материальный объект или любой стимул (визуальный и аудиальный образ, жест, поза, движение, цвет, запах), вызывающий определенные эмоциональные состояния.
А	Якорь

Б	Матрица Эйзенхауэра
В	Мемуарник
Г	Хронометраж

038	«...» - крупные, сложные, требующие больших усилий задачи, часто неприятные и не имеющие жесткого срока исполнения.
А	«Слоны»
Б	«Лягушки»
В	Круг забот
Г	Круг влияния

039	Что НЕ относится к правилам организации эффективного отдыха?
А	Поглотители времени
Б	Ритмичность
В	Максимальное переключение
Г	Смена контекста

040	Эффективность сна можно повысить с помощью:
А	Ритмичности сна
Б	Максимального переключения
В	Смены контекста
Г	Поглотителей времени

041	Что НЕ является способом самонастройки?
А	Хронометраж
Б	«Заточка карандашей»
В	Метод «швейцарского сыра»
Г	Метод первого шага

042	Если каждое утро после звонка будильника мы поднимаемся с постели, то после нескольких повторов этот звук начинает ассоциироваться с необходимостью встать. Какой это способ установления «якоря»?
А	Путем многократных повторений.
Б	На пике сильного эмоционального переживания
В	Изменение эмоционального состояния
Г	Фиксация эмоционального состояния

043	Полная смена контекста, абсолютное переключение с рабочих тем
-----	---

	плюс легкая физическая нагрузка. Выйти на улицу, сделать несколько простых физических упражнений или просто пройтись быстрым шагом, полностью забыв на эти пять-десять минут о рабочих ситуациях и проблемах. Какая степень переключения по пятибалльной шкале?
А	5 баллов
Б	4 балла
В	3 балла
Г	2 балла
044	Процесс побуждения себя и других к деятельности называется:
А	Мотивацией
Б	Коммуникацией
В	Установкой
Г	Управлением
045	«...» — методика тайм-менеджмента и планирования, позволяющая приступать к выполнению задачи постепенно. Методика очень полезна в случаях, когда в работе преобладает прокрастинация.
А	Метод «швейцарского сыра»
Б	«Заточка карандашей»
В	«Зона смерти»
Г	Метод кнута и пряника
046	Это выражение особенно популярно у художников и хорошо отражает суть метода: «Прежде чем приступить к работе над картиной, сделай эскиз, а прежде чем делать эскиз – наточи карандаши». Простая техническая операция помогает настроиться на сложную работу.
А	«Заточка карандашей»
Б	«Достань карандаши»
В	«Используй карандаши»
Г	«Убери карандаши»
047	Выделить определенные часы в своем рабочем графике для важных, но неприятных дел и ничем другим в это время не заниматься. Если в назначенный час вы будете тянуть с выполнением какой-то нежелательной задачи, отступить некуда – ничем другим вы заняться уже не сможете, и вам придется медлить. Через некоторое время вы почувствуете, как утекают зря

	драгоценные минуты, и в конце концов приступите к выполнению неприятного дела.
А	«Зона смерти»
Б	«Заточка карандашей»
В	Метод «швейцарского сыра»
Г	Метод кнута и пряника
048	Сделать публичное заявление. «С сегодняшнего дня бросаю курить». Обратного пути уже нет. Какой метод?
А	«Зона смерти»
Б	«Заточка карандашей»
В	Метод «швейцарского сыра»
Г	Метод кнута и пряника
049	Самопрезентация-это...:
А	Комплексное понятие, которое объединяет выступление перед аудиторией, на открытых площадках, по телевидению, а также общение с руководством, работодателем
Б	Форма представления информации как с помощью разнообразных технических средств, так и без них
В	Последовательное и целенаправленное использование эффективных методов работы в повседневной практике, с оптимальным использованием своих ресурсов для достижения своих целей.
Г	Намеренное и осознанное поведение человека, направленное на формирование определенного впечатления о себе.
050	Работа по подготовке выступления не включает фазу:
А	Докоммуникативную
Б	Принятие компромиссного решения
В	Взаимодействие с аудиторией
Г	Оценка аудитории и обстановки
051	Самопрезентация делового человека может проходить в форме:
А	Непосредственной
Б	Демонстрации
В	Саморазвития
Г	Посредственной

052	Саморазвитие человека реализуется в рамках:
А	Распределенного по организации лидерства
Б	Персонального лидерства
В	Командного лидерства
Г	Текущего лидерства
053	Стратегия самопрезентации по И.Джонсу и Т.Питтману:
А	Самопродвижение
Б	Самоменеджмент
В	Запутывание
Г	Преследование
054	В течении какого времени складывается мнение о человеке?
А	От 5 до 10 минут
Б	Более 10 минут
В	Менее 1 минуты
Г	5 минут
055	Цель самопрезентации:
А	Стремление представить желаемый образ
Б	Выстраивание своего образа путем подчеркивания тесной связи с успешными, знаменитыми людьми
В	Улучшение внешнего облика
Г	Уравновешивание успехов и ошибок
056	К видам средств общения относятся:
А	Вербальные
Б	Разговорные
В	Публичные
Г	Личные
057	Правила поведения при самопрезентации:
А	Рассказывать о своих успехах и достижениях
Б	Избегать зрительного контакт
В	Применять один и тот же шаблон самопрезентации
Г	Рассказывать негативные факты о прошлом месте работы
058	При движении во время презентации рекомендуется:
А	Начать презентацию в центральной передней части помещения

Б	Передвигаться назад-вперед по аудитории
В	Неравномерно распределять вес туловища
Г	Ходить мелкими шагами, покачивая корпусом
059	Ключевым компонентом убедительной речи в любой презентации является:
А	Произвести определенное впечатление
Б	Приобрести новые навыки
В	Доказать свою точку зрения
Г	Привести аргументы
060	Алгоритм подготовки выступления не включает этап:
А	Изучение аудитории
Б	Адаптация
В	Разработка наглядных материалов
Г	Продумывание внешнего вида
061	К опосредованной форме самопрезентации не относится:
А	Выступление на пресс-конференции
Б	Визитная карточка
В	Автобиография
Г	Личная страница на сайте компании
062	К непосредственной форме самопрезентации не относится:
А	Личная страница на сайте компании
Б	Собеседование
В	Публичное выступление
Г	Выступление на пресс-конференции
063	Стратегия самопродвижения согласно И.Джонсу и Т.Питтману имеет цель:
А	Казаться компетентным
Б	Казаться привлекательным
В	Казаться опасным
Г	Казаться слабым
064	Стратегия мольбы согласно И.Джонсу и Т.Питтману имеет цель:
А	Казаться слабым
Б	Казаться достойным

В	Казаться привлекательным
Г	Казаться опасным

065	Стратегия пояснения примером согласно И.Джонсу и Т.Питтману имеет цель:
А	Казаться достойным
Б	Казаться привлекательным
В	Казаться опасным
Г	Казаться компетентным

066	Стратегия запугивания согласно И.Джонсу и Т.Питтману имеет цель:
А	Казаться опасным
Б	Казаться достойным
В	Казаться привлекательным
Г	Казаться компетентным

067	Стратегия старания понравиться согласно И.Джонсу и Т.Питтману имеет цель:
А	Казаться привлекательным
Б	Казаться привлекательным
В	Казаться опасным
Г	Казаться компетентным

068	При общении не следует:
А	Скрещивать руки и ноги
Б	Смотреть в глаза собеседнику
В	Держать прямую осанку
Г	Умеренно кивать головой

069	На деловой визитной карточке не следует отображать:
А	Свои заслуги
Б	Номер рабочего телефона
В	Должность и сферу деятельности
Г	Полное юридическое название фирмы

070	Межкультурная коммуникация -это...:
А	Интегративное качество индивида, включающее систему межкультурных знаний, умений, навыков, интересов, потребностей, мотивов, ценностей, межкультурных качеств,

	опыта, социальных норм и правил поведения, необходимых для повседневной жизни и деятельности в поликультурном обществе, реализующееся в способности решать задачи профессиональной деятельности в ходе позитивного взаимодействия с представителями разных культур
Б	Специфический акт обмена информацией, процесс передачи эмоционального и интеллектуального содержания
В	Обмен смысловой информацией между людьми, при котором сообщение или сигнал в виде скомпонованных определенным образом знаков или символов передается целенаправленно, принимается в соответствии с определенными правилами, независимо от того, приводит ли этот процесс к ожидаемому результату
Г	Обмен информацией, осуществляемый носителями разных культур, причем то, что коммуниканты являются носителями разных культур, значительнейшим образом влияет на их коммуникацию и в некоторой степени определяет ее ход

071	К основным компонентам коммуникативного акта, согласно Якобсону не относится:
А	Адрес
Б	Адресат
В	Адресант
Г	Код

072	Участники межкультурной коммуникации:
А	Социально-психологический тип каждого коммуниканта-индивидуума
Б	Культурно-языковой код
В	Страна происхождения
Г	Релевантность

073	Видом коммуникативной деятельности не является:
А	Коммуникация
Б	Говорение
В	Чтение
Г	Письмо

074	Инструментарий межкультурной коммуникации:
А	Коммуникативные стратегии

Б	Деловые стратегии
В	Межкультурные стратегии
Г	Ситуационные стратегии
075	Контекст межкультурной коммуникации:
А	Место
Б	Язык
В	Коммуникативные стратегии
Г	Межкультурные связи
076	Формы межкультурной коммуникации:
А	Прямая
Б	Прямолинейная
В	Международная
Г	Целевая
077	Невербальные каналы коммуникации:
А	Такесика
Б	Лексика
В	Таксономия
Г	Декодирование
078	К стратегиям разрешения конфликтов не относятся:
А	Доказательство
Б	Уход от конфликта
В	Уступчивость
Г	Соревнование
079	Культура коммуникации определяется...:
А	Языком общения
Б	Культурой
В	Позой
Г	Возрастом участников коммуникации
080	Параметры содержания информации:
А	Объемные характеристики
Б	Культура
В	Характеристика
Г	Достоверность

081	Интенсивность культурных переживаний в межкультурной коммуникации зависит от факторов:
А	Место осуществления коммуникации
Б	Глубина погружения в чужую культуру
В	Этноцентризм
Г	Задача переговоров

082	Деловые переговоры-это...:
А	Форма делового общения между партнерами, она направлена на поиск конструктивного подхода к решению проблемы, заключение договоров и сделок и решение спорных вопросов
Б	Тип активного взаимодействия между объектами любой природы, предполагающий информационный обмен.
В	Официальное выступление оратора (в основном монолог) перед непосредственно присутствующей в зале достаточно большой и организованной аудиторией.
Г	Устная деловая речь, развернутое высказывание, обращенное человеком к другим людям

083	Цели проведения деловых переговоров:
А	Необходимость налаживания кооперационных связей
Б	Сформировать положительное мнение о себе
В	Вступить в дискуссию
Г	Получения новых навыков

084	Правила налаживания отношений между партнерами на предварительных переговорах не включают:
А	Релевантность
Б	Достоверность
В	Принятие
Г	Рациональность

085	Подготовка содержательной части переговоров предполагает:
А	Определение цели
Б	Формирование репутации
В	Выбор места проведения переговоров
Г	Аргументирование

086	Вид используемых во время переговоров вопросов:
А	Информационные

Б	Контроллинговые
В	Согласованные
Г	Ситуационные
087	Метод проведения переговоров:
А	Компромиссный
Б	Аргументированный
В	Вариантный
Г	Интегрированный
088	Процесс ведения переговоров включает:
А	Встречу и вхождение в контакт
Б	Обзванивание участников переговоров
В	Определение цели переговоров
Г	Анализ целей, которые ставят перед собой участники переговоров
089	Метод аргументирования:
А	Фундаментальный
Б	Интегральный
В	Фактический
Г	Инновационный
090	Недостатки при ведении переговоров:
А	«Холодный запуск»
Б	«Горячий вопрос»
В	«Коммуникабельная яма»
Г	«Коммуникативный блок»
091	На переговорах следует:
А	Вносить предложения по решению обсуждаемой на переговорах проблемы
Б	Быть упрямым к мнению партнера
В	Рассказывать о своих преимуществах
Г	Всегда идти на компромисс
092	До начала переговоров не следует:
А	Доказать свою точку зрения
Б	Наметить моменты своей неуступчивости
В	Составить примерную программу
Г	Донести информацию

093	Прямое деловое общение характеризуется:
А	Ответными реакциями собеседников
Б	Общением в пределах видимости
В	Невербальным контактом
Г	Непосредственным речевым контактом
094	Вербальные коммуникации осуществляются с помощью:
А	Устной речи
Б	Похлопываний по плечу
В	Жестов
Г	Информационных технологий
095	Адресат манипуляции в деловом общении — это:
А	Партнер, который может стать жертвой манипуляции
Б	Партнер, который использует манипулятивные приемы психологического воздействия
В	Партнер, передающий информацию
Г	Партнер, на которого направлено манипулятивное воздействие
096	Деловые партнеры с визуальной модальностью мыслят преимущественно:
А	Аудиальными образами
Б	Чувственными образами
В	Зрительными образами
Г	Тактильными образами
097	К открытым вопросам в деловой коммуникации относятся:
А	Альтернативные
Б	Зеркальные
В	Риторические
Г	Информационные
098	Скрытое управление поведением партнера:
А	Манипулирование
Б	Просьба
В	Принуждение
Г	Приказ
099	Система средств общения, включающая в себя рукопожатие,

	поцелуй, похлопывание:
А	Такесика
Б	Кинесика
В	Проксемика
Г	Паралингвистика
100	Участником коммуникации не является:
А	Средство общения
Б	Социально-психологический тип каждого коммуниканта-индивидуума
В	Характер самоидентификации партнеров
Г	Носитель или неноситель лингвокультуры

101	Какая из теорий лидерства появилась раньше всех?
А	Теории великого человека
Б	Теории личностных качеств
В	Поведенческие теории
Г	Ситуационные теории

102	О чем теория Фридриха Ницше?
А	О сверхчеловеке
Б	О государстве
В	О сверхгражданине
Г	О государственных служащих

103	К социальным качествам лидера относятся:
А	Коммуникабельность
Б	Энергичность
В	Энтузиазм
Г	Независимость

104	К личностным качествам лидера относятся:
А	Коммуникабельность
Б	Энергичность
В	Энтузиазм
Г	Независимость

105	К качествам лидера, связанным с работой, относятся:
А	Ответственность за достижение целей

Б	Энергичность
В	Энтузиазм
Г	Независимость
106	К качествам лидера, характеризующим интеллект и способности, относятся:
А	Знания
Б	Энергичность
В	Энтузиазм
Г	Независимость
107	К качествам лидера, связанным с социальным окружением, относятся:
А	Образованность
Б	Энергичность
В	Энтузиазм
Г	Независимость
108	Уверенность в себе предполагает:
А	Уверенность в собственных способностях и правоте своих суждений, решений и идей
Б	Правдивость и непредвзятость, открытость перед окружающими и в первую очередь перед самим собой.
В	Цельность, собранность и способность действовать в соответствии с высокими моральными принципами
Г	Сильная внутренняя мотивация, которая придает лидеру энергию и независимость
109	Автор поведенческой теории:
А	Курт Левин
Б	Фридрих Ницше
В	Генри Форд
Г	Стейси Адамс
110	К стилям руководства согласно теории Курта Левина не относится:
А	Управленческий
Б	Авторитарный
В	Демократический
Г	Анархический

111	Особенностью авторитарного стиля управления является:
А	Ориентация на задачу
Б	Ориентация на человека
В	Предпочтение поощрениям
Г	Делегирование полномочий
112	Особенностью демократического стиля управления является:
А	Ориентация на задачу
Б	Ориентация на человека
В	Жесткий контроль
Г	Централизация полномочий
113	Особенностью демократического стиля управления не является:
А	Централизация полномочий
Б	Коллегиальность в решениях
В	Предпочтение поощрениям
Г	Делегирование полномочий
114	Особенностью авторитарного стиля управления не является:
А	Коллегиальность в решениях
Б	Жесткий контроль
В	Централизация полномочий
Г	Умеренный контроль
115	Поведенческие теории лидерства:
А	Направлены на определение различий в поведении эффективного и неэффективного лидера
Б	Предполагают, что лидеры могут оценивать ситуацию и адаптировать к ней свое поведение
В	Изучают то, как влияют друг на друга лидер и его группа
Г	Предполагают, что выделение «особых» качеств позволит прогнозировать становление лидера
116	Теории личностных качеств лидерства:
А	Направлены на определение различий в поведении эффективного и неэффективного лидера
Б	Предполагают, что лидеры могут оценивать ситуацию и

	адаптировать к ней свое поведение
В	Изучают то, как влияют друг на друга лидер и его группа
Г	Предполагают, что выделение «особых» качеств позволит прогнозировать становление лидера
117	Ситуационные теории лидерства:
А	Направлены на определение различий в поведении эффективного и неэффективного лидера
Б	Предполагают, что лидеры могут оценивать ситуацию и адаптировать к ней свое поведение
В	Изучают то, как влияют друг на друга лидер и его группа
Г	Предполагают, что выделение «особых» качеств позволит прогнозировать становление лидера
118	Теории влияния:
А	Направлены на определение различий в поведении эффективного и неэффективного лидера
Б	Предполагают, что лидеры могут оценивать ситуацию и адаптировать к ней свое поведение
В	Изучают то, как влияют друг на друга лидер и его группа
Г	Предполагают, что выделение «особых» качеств позволит прогнозировать становление лидера
119	Отрицательная харизма связана с:
А	Узурпацией личной власти
Б	Тенденцией к делегированию части власти последователям
В	Тенденцией к делегированию всей власти последователям
Г	Плохой репутацией
120	Отрицательная харизма связана с:
А	Узурпацией личной власти
Б	Тенденцией к делегированию части власти последователям
В	Тенденцией к делегированию всей власти последователям
Г	Положительной репутацией
121	Типом менеджмента в управленческой решетке Р.Блейка и Д. Моутон не является:
А	Поведенческое управление
Б	Обедненное управление
В	Власть-подчинение
Г	Организационное управление

122	При групповом управлении выполнение заданий обеспечивается:
А	За счет лояльности сотрудников
Б	Путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить рабочую атмосферу
В	Путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием
Г	За счет создания минимальных условий
123	Власть-подчинение предполагает, что выполнение заданий обеспечивается:
А	За счет лояльности сотрудников
Б	Путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить рабочую атмосферу
В	Путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием
Г	За счет создания минимальных условий
124	При организационном типе управления выполнение заданий обеспечивается:
А	За счет лояльности сотрудников
Б	Путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить рабочую атмосферу
В	Путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием
Г	За счет создания минимальных условий
125	При обедненном типе управления выполнение заданий обеспечивается:
А	За счет лояльности сотрудников
Б	Путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить рабочую атмосферу
В	Путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием
Г	За счет создания минимальных условий
126	Авторы континуума лидерского поведения:
А	Р. Танненбаум и У. Шмидт
Б	Р.Блейк и Д. Моутон

В	К. Левин
Г	Ф. Дансеро

127	Автор теории индивидуализированного лидерства:
А	Р. Танненбаум и У. Шмидт
Б	Р.Блейк и Д. Моутон
В	К. Левин
Г	Ф. Дансеро

128	Автор модели ситуационного лидерства:
А	Ф. Фидлер
Б	Р. Танненбаум и У. Шмидт
В	Р.Блейк и Д. Моутон
Г	К. Левин

129	Авторы модели ситуационного лидерства «путь — цель»:
А	Р. Танненбаум и У. Шмидт
Б	Р. Блейк и Д. Моутон
В	Хауз и Митчелл
Г	К. Левин

130	Теория индивидуализированного лидерства предполагает:
А	Лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера
Б	Лидер усваивает основной стиль поведения, позволяющий ему распространить свое влияние на всех членов группы
В	Эффективность лидерства зависит от того, насколько ситуация дает лидеру возможность влиять на других людей.
Г	Выбор стиля лидерства в существенной степени определяется готовностью последователей выполнять задания.

131	Сколько стадий развития имеет теория индивидуализированного лидерства:
А	5
Б	6
В	4
Г	3

132	Модель ситуационного лидерства Фидлера предполагает:
А	Лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера
Б	Лидер усваивает основной стиль поведения, позволяющий ему распространить свое влияние на всех членов группы
В	Эффективность лидерства зависит от того, насколько ситуация дает лидеру возможность влиять на других людей.
Г	Выбор стиля лидерства в существенной степени определяется готовностью последователей выполнять задания.
133	Модель ситуационного лидерства Херси и Бланшарда предполагает:
А	Лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера
Б	Лидер усваивает основной стиль поведения, позволяющий ему распространить свое влияние на всех членов группы
В	Эффективность лидерства зависит от того, насколько ситуация дает лидеру возможность влиять на других людей.
Г	Выбор стиля лидерства в существенной степени определяется готовностью последователей выполнять задания.
134	При внутригрупповых взаимоотношениях лидер:
А	Считает, что для сотрудника вполне приемлемо учиться на собственных ошибках
Б	Критикует или наказывает сотрудника за ошибки
В	Концентрирует внимание на плохих результатах
Г	Как правило, настаивает на собственном мнении
135	При внегрупповых взаимоотношениях лидер:
А	Все ответы верны
Б	Критикует или наказывает сотрудника за ошибки
В	Концентрирует внимание на плохих результатах
Г	Как правило, настаивает на собственном мнении
136	Шкалу характеристик наименее предпочитаемого работника предложил использовать:
А	Ф. Фидлер
Б	Р. Танненбаум и У. Шмидт

В	Р.Блейк и Д. Моутон
Г	К. Левин

137	Степень контроля ситуации в модели ситуационного лидерства Фидлера не определяется:
А	Уровнем управление
Б	Отношениями «лидер — последователи»
В	Структурированностью работы
Г	Должностной властью

138	Согласно теории Херси-Бланшара деятельность регулируется самим последователем, когда:
А	Последователи способны и хотят или уверены в себе
Б	Последователи не уверены в себе
В	Последователи неспособны и не хотят или не уверены в себе
Г	Последователи неспособны, но хотят или уверены в себе

139	Согласно теории Херси-Бланшара деятельность направляется лидером, когда:
А	Последователи неспособны и не хотят или не уверены в себе
Б	Последователи не уверены в себе
В	Последователи способны и хотят или уверены в себе
Г	Способны, но не хотят или не уверены в себе

140	Сколько стилей поведения у лидера по Херси-Бланшару?
А	4
Б	5
В	3
Г	6

141	К навыкам ситуационного лидера не относится
А	Харизматичность
Б	Гибкость
В	Компетентность
Г	Партнерство

142	К лидерским стилям согласно модели Хауза и Митчелла относится:
А	Все ответы верны

Б	Директивный
В	Поддерживающий
Г	Участвующий
143	К организационным факторам согласно модели Хауза и Митчелла относится:
А	Все ответы верны
Б	Содержание и структура работы
В	Система формальной власти
Г	Культура группы
144	К характеристике последователей согласно модели Хауза и Митчелла относится:
А	Склонность к подчинению
Б	Коммуникабельность
В	Независимость
Г	Уверенность
145	К стилям принятия решения в модели Врума-Яго не относится:
А	Индивидуальный
Б	Консультативный
В	Автократический
Г	Командный
146	К стилям принятия решения в модели Врума-Яго относится:
А	Консультативный
Б	Индивидуальный
В	Организационный
Г	Смешанный
147	Понятие «эмоциональный интеллект» ввел:
А	Питер Салоуэй
Б	Курт Левин
В	Фридрих Ницше
Г	Генри Форд
148	Эмоциональный интеллект не включает в себя:
А	Способность к публичным выступлениям
Б	Способность направлять свои эмоции в помощь разуму
В	Способность понимать, что выражает та или иная эмоция
Г	Способность управлять эмоциями

149	К составляющим эмоционального интеллекта не относится:
А	Симпатия
Б	Самосознание
В	Самоконтроль
Г	Мотивация
150	К составляющим эмоционального интеллекта относится:
А	Все ответы верны
Б	Самосознание
В	Самоконтроль
Г	Мотивация
151	Сколько стилей лидерства выделил Дениэл Гоулман?
А	6
Б	10
В	8
Г	5
152	Типы лидеров согласно классификации Дениэла Гоулмана:
А	Все ответы верны
Б	Авторитетные
В	Диктаторы
Г	Демократы
153	Типами лидеров согласно классификации Дениэла Гоулмана не являются:
А	Мотиваторы
Б	Авторитетные
В	Диктаторы
Г	Демократы
154	Факторы климата в организации согласно Дениэла Гоулмана:
А	Все ответы верны
Б	Гибкость
В	Ответственность
Г	Стандарты
155	К факторам климата в организации согласно Дениэла Гоулмана не относится:

А	Мотивированность
Б	Вознаграждение
В	Гибкость
Г	Ответственность
156	Какой стиль руководства оказывает самое положительное воздействие на «климат» в организации?
А	Авторитетный
Б	Диктаторский
В	Наставнический
Г	Образцовый
157	Какой стиль руководства оказывает самое отрицательное воздействие на «климат» в организации?
А	Диктаторский
Б	Наставнический
В	Образцовый
Г	Партнерский
158	Мотивация - это:
А	Процесс, с помощью которого субъект управления оказывает влияние на объект управления с целью побуждения его к работе для достижения определённых целей, тем самым удовлетворяя их личные желания и потребности.
Б	Внешний по отношению к персоналу процесс управленческого воздействия, идущего от конкретного руководителя или органа управления и основывающегося, главным образом, на субъективном понимании системой управления этого воздействия, направленного на мотивы работников
В	Обеспечение согласованности действий всех звеньев компании, а также сохранение и поддержание работоспособности и эффективности предприятия.
Г	Организация работы, при которой руководитель распределяет между подчиненными конкретные задания.
159	Стимулирование - это:
А	Процесс, с помощью которого субъект управления оказывает влияние на объект управления с целью побуждения его к работе для достижения определённых целей, тем самым удовлетворяя их личные желания и потребности
Б	Внешний по отношению к персоналу процесс

	управленческого воздействия, идущего от конкретного руководителя или органа управления и основывающегося, главным образом, на субъективном понимании системой управления этого воздействия, направленного на мотивы работников
В	Обеспечение согласованности действий всех звеньев компании, а также сохранение и поддержание работоспособности и эффективности предприятия.
Г	Организация работы, при которой руководитель распределяет между подчиненными конкретные задания.
160	Потребности — это:
А	То, что возникает и находится внутри человека, нечто достаточно общее для разных людей, но в то же время имеющее определенное индивидуальное проявление у каждого человека
Б	То, что вызывает определенные действия человека
В	Рычаги воздействия или носители «раздражения», вызывающие действие определенных мотивов
Г	Процесс воздействия на индивида с целью побуждения его к определенным действиям, который осуществляется другим лицом путем активации в индивиде определенных мотивов.
161	Мотив — это:
А	То, что возникает и находится внутри человека, нечто достаточно общее для разных людей, но в то же время имеющее определенное индивидуальное проявление у каждого человека
Б	То, что вызывает определенные действия человека
В	Рычаги воздействия или носители «раздражения», вызывающие действие определенных мотивов
Г	Процесс воздействия на индивида с целью побуждения его к определенным действиям, который осуществляется другим лицом путем активации в индивиде определенных мотивов.
162	Стимулы — это:
А	То, что возникает и находится внутри человека, нечто достаточно общее для разных людей, но в то же время имеющее определенное индивидуальное проявление у каждого человека
Б	То, что вызывает определенные действия человека
В	Рычаги воздействия или носители «раздражения», вызывающие действие определенных мотивов

Г	Процесс воздействия на индивида с целью побуждения его к определенным действиям, который осуществляется другим лицом путем активации в индивиде определенных мотивов.
163	Мотивирование — это:
А	То, что возникает и находится внутри человека, нечто достаточно общее для разных людей, но в то же время имеющее определенное индивидуальное проявление у каждого человека
Б	То, что вызывает определенные действия человека
В	Рычаги воздействия или носители «раздражения», вызывающие действие определенных мотивов
Г	Процесс воздействия на индивида с целью побуждения его к определенным действиям, который осуществляется другим лицом путем активации в индивиде определенных мотивов.

164	Внешнее воздействие на человека осуществляется при помощи:
А	Стимулов
Б	Мотивов
В	Потребностей
Г	Все ответы верны

165	«Внутри» человека находятся:
А	Мотивы
Б	Стимулы
В	Возможности
Г	Все ответы верны

166	К стимула относятся:
А	Все ответы верны
Б	Действия других людей
В	Предоставляемые возможности
Г	Носители обязательств

167	Мотив...:
А	Побуждает человека к действию и определяет его поведение
Б	Определяет поведение человека
В	Побуждает человека к действию
Г	Нет верного ответа

168	Роль внешних рычагов воздействия на человека выполняют:
А	Стимулы
Б	Мотивы
В	Потребности
Г	Все ответы верны
169	Стимулирование - это:
А	Процесс использования различных стимулов для мотивирования людей
Б	Процесс воздействия на индивида с целью побуждения его к определенным действиям, который осуществляется другим лицом путем активации в индивиде определенных мотивов.
В	Организация работы, при которой руководитель распределяет между подчиненными конкретные задания.
Г	Нет верного ответа
170	Метод мотивации, основанный на взаимосвязи между деятельностью и ее результатами при изменении или модификации поведения подчиненных путем соответствующего использования немедленных вознаграждений или наказаний:
А	Метод «Кнута и пряника»
Б	Социальная модель
В	Теория Э. Мейо
Г	Модель, основанная на вознаграждении
171	Теории мотивации делятся на:
А	Содержательные и процессуальные
Б	Содержательные и процессные
В	Сущностные и процессуальные
Г	Сущностные и содержательные
172	К процессуальным теориям мотивации относится:
А	Теория ожиданий Виктора Врума
Б	Теория Ф. У. Тейлора
В	Теория Г. Эмерсона
Г	Теории Х и Y Дугласа Макгрегора
173	К процессуальным теориям мотивации не относится:

А	Все ответы верны
Б	Теория Ф. У. Тейлора
В	Теория Г. Эмерсона
Г	Теории Х и У Дугласа Макгрегора
174	К содержательным теориям мотивации относится:
А	Теория Ф. У. Тейлора
Б	Теория ожиданий Виктора Врума
В	Теория справедливости
Г	Теория Портера-Лоулера
175	Содержательной теорией мотивации не является:
А	Все ответы верны
Б	Теория ожиданий Виктора Врума
В	Теория справедливости
Г	Теория Портера-Лоулера
176	Содержательной теорией мотивации является:
А	Все ответы верны
Б	Теория Ф. У. Тейлора
В	Теория Г. Эмерсона
Г	Теории Х и У Дугласа Макгрегора
177	Согласно данной теории, мотивация зависит от индивидуальных ожиданий, связанных с возможностью выполнить задание и получить вознаграждение:
А	Теория ожиданий Виктора Врума
Б	Теория Ф. У. Тейлора
В	Теория Г. Эмерсона
Г	Теории Х и У Дугласа Макгрегора
178	Согласно основным положениям данной теории, на мотивацию имеет значительное влияние также восприятие людей, оценивающих, насколько справедливо распределяются между ними вознаграждения:
А	Теория справедливости
Б	Теория Ф. У. Тейлора
В	Теория Г. Эмерсона
Г	Теории Х и У Дугласа Макгрегора
179	Автор «Теории справедливости»:

А	Стейси Адамс
Б	Лиман Портер
В	Эдвард Лоулер
Г	Ричард М. Стирс
180	Теории ожидания Виктора Врума придерживались:
А	Все ответы верны
Б	Лиман Портер
В	Эдвард Лоулер
Г	Ричард М. Стирс
181	Теории ожидания Виктора Врума не придерживался:
А	Стейси Адамс
Б	Лиман Портер
В	Эдвард Лоулер
Г	Ричард М. Стирс
182	Согласно данной теории, чтобы достичь определенных результатов и получить достойное вознаграждение, человек затрачивает усилия, зависящие от его способностей, опыта и квалификации.
А	Теория Портера-Лоулера
Б	Теория Ф. У. Тейлора
В	Теория Г. Эмерсона
Г	Теории Х и Y Дугласа Макгрегора
183	Формы подкрепления согласно метода «Кнута и пряника»:
А	Все ответы верны
Б	Награждение
В	Избежание наказания
Г	Пресечение
184	К формам подкрепления согласно метода «Кнута и пряника» не относится:
А	Делегирование
Б	Награждение
В	Избежание наказания
Г	Пресечение
185	Награждение - это:

А	Приятное для человека событие повышает вероятность повторения желательного поведения
Б	Устранение подкрепления нежелательного поведения
В	Отмена наказаний после улучшения поведения сотрудника.
Г	Аргументирование
186	Награждением не является:
А	Все ответы верны
Б	Устранение подкрепления нежелательного поведения
В	Отмена наказаний после улучшения поведения сотрудника.
Г	Аргументирование
187	Избежание наказания - это:
А	Отмена наказаний после улучшения поведения сотрудника.
Б	Приятное для человека событие повышает вероятность повторения желательного поведения
В	Устранение подкрепления нежелательного поведения
Г	Нет верного ответа
188	Избежанием наказания не является:
А	Все ответы верны
Б	Приятное для человека событие повышает вероятность повторения желательного поведения
В	Устранение подкрепления нежелательного поведения
Г	Аргументирование
189	Пресечение - это:
А	Устранение подкрепления нежелательного поведения
Б	Приятное для человека событие повышает вероятность повторения желательного поведения
В	Отмена наказаний после улучшения поведения сотрудника
Г	Нет верного ответа
190	Пресечением не является:
А	Все ответы верны
Б	Приятное для человека событие повышает вероятность повторения желательного поведения
В	Отмена наказаний после улучшения поведения сотрудника
Г	Аргументирование
191	Наказание - это:

А	Порицание руководителем подчиненного за плохо выполненное задание
Б	Приятное для человека событие повышает вероятность повторения желательного поведения
В	Отмена наказаний после улучшения поведения сотрудника
Г	Устранение подкрепления нежелательного поведения
192	Наказанием не является:
А	Все ответы верны
Б	Приятное для человека событие повышает вероятность повторения желательного поведения
В	Отмена наказаний после улучшения поведения сотрудника
Г	Устранение подкрепления нежелательного поведения
193	Метод «Кнута и пряника» получил развитие в работах:
А	Виктора Врума
Б	Стейси Адамс
В	Генри Форда
Г	Нет верного ответа
194	Теория ожиданий основана на:
А	Методе «Кнута и пряника»
Б	Пирамиде Маслоу
В	Теории Г. Эмерсона
Г	Теории Х и Y Дугласа Макгрегора
195	Этот подход предполагает, что поведение, способствующее сохранению и увеличению численности вида, создает мотивацию:
А	Биологический
Б	Зоологический
В	Ботанический
Г	Комплексный
196	Подход, который слишком большое значение придает биологии и недостаточное значение - формированию мотивации к выполнению сложных задач высокого порядка высококвалифицированными специалистами:
А	Эволюционный
Б	Революционный
В	Процессуальный
Г	Комплексный

197	Содержательные модели мотивации:
А	Все ответы верны
Б	Рационально-экономическая модель
В	Модель самоактуализации
Г	Социальная модель
198	К содержательным моделям мотивации не относится:
А	Нет верного ответа
Б	Рационально-экономическая модель
В	Модель самоактуализации
Г	Социальная модель
199	Согласно данной модели, основным фактором мотивации для людей является личный экономический интерес:
А	Рационально-экономическая модель
Б	Модель самоактуализации
В	Социальная модель
Г	Нет верного ответа
200	Основой рационально-экономической модели являются следующие предположения относительно работников:
А	Все ответы верны
Б	Они стараются прилагать на работе как можно меньше усилий
В	Они не желают принимать на себя ответственность
Г	Работа их интересует лишь постольку, поскольку они могут получать за нее деньги.
201	Теория Ф. У. Тейлора:
А	Направлена на повышение эффективности производства с помощью организации труда, рационализации и интенсификации трудового процесса
Б	Гласит, что для достижения определенных результатов и получения достойного вознаграждения, человек затрачивает усилия, зависящие от его способностей, опыта и квалификации.
В	Говорит, что мотивация зависит от индивидуальных ожиданий, связанных с возможностью выполнить задание и получить вознаграждение
Г	Предполагает, что поведение, способствующее сохранению и увеличению численности вида, создает мотивацию

202	Данная теория предполагает повышение эффективности производства с помощью организации труда, рационализации и интенсификации трудового процесса:
А	Теория Ф. У. Тейлора
Б	Теория ожиданий Виктора Врума
В	Теория справедливости
Г	Теория Портера-Лоулера
203	Основные принципы подхода Тейлора:
А	Все ответы верны
Б	Увеличение комфорта и благосостояния человечества является главной целью производства
В	Предприниматели должны нести ответственность за соблюдение интересов всего общества, а не только их частного капитала.
Г	Система научного управления должна дать предпринимателям знания о рациональном ведении производства
204	К основным принципам подхода Тейлора не относится:
А	Основным фактором мотивации для людей является личный экономический интерес
Б	Предприниматели должны нести ответственность за соблюдение интересов всего общества, а не только их частного капитала.
В	Система научного управления должна дать предпринимателям знания о рациональном ведении производства
Г	Рациональная организация производства необходима для получения максимальных прибылей и возможности выстоять в конкурентной борьбе.
205	Кто одним из первых в организационной психологии стал применять психологические тесты при приеме на работу и определении квалификации, использовать наблюдение, интервью, анкетирование?
А	Ф. У. Тейлор
Б	Г. Форд
В	Э. Мейо
Г	Г. Эмерсон
206	Теория Г. Эмерсона:
А	Состоит в следующем: истинная производительность труда

	всегда дает максимальные результаты при минимальных усилиях.
Б	Предполагает, что поведение, способствующее сохранению и увеличению численности вида, создает мотивацию
В	Предполагает повышение эффективности производства с помощью организации труда, рационализации и интенсификации трудового процесса
Г	Гласит, что для достижения определенных результатов и получения достойного вознаграждения, человек затрачивает усилия, зависящие от его способностей, опыта и квалификации.
207	Какая теория мотивации состоит в следующем: истинная производительность труда всегда дает максимальные результаты при минимальных усилиях.
А	Теория Г. Эмерсона
Б	Теории Х и Y Дугласа Макгрегора
В	Теория Портера-Лоулера
Г	Теория Ф. У. Тейлора
208	Сколько принципов производительности сформулировал Гарингтон Эмерсон?
А	12
Б	10
В	7
Г	20
209	К принципам производительности, сформулированным Гарингтоном Эмерсоном не относится:
А	Четкая иерархия
Б	Четко поставленные цели производства и четко обозначенные задачи персонала
В	Компетентная консультация
Г	Дисциплина
210	К принципам производительности, сформулированным Гарингтоном Эмерсоном относится:
А	Все ответы верны
Б	Четко поставленные цели производства и четко обозначенные задачи персонала
В	Компетентная консультация

Г	Дисциплина
211	Сущность принципа «компетентная консультация»:
А	Целесообразно и выгодно привлекать к постоянному совершенствованию системы управления специалистов в этой области - социологов, психологов, конфликтологов и пр.
Б	Настоящая дисциплина требует, прежде всего, четкого распределения функций
В	Произвол в отношении работников должен быть исключен
Г	Труд необходимо нормировать так, чтобы рабочий был в состоянии выполнить задание и хорошо заработать
212	Теория Х и Y Дугласа Макгрегора относится к каким теориям мотивации?
А	Содержательным
Б	Процессуальным
В	Нет верного ответа
Г	Все ответы верны
213	В рамках теории Х и Y Дугласа Макгрегора:
А	Рассматривается влияние на управленческие действия руководителей предположений о поведении подчиненных и влияние, в свою очередь, этих действий на поведение подчиненных
Б	Закладываются основы рациональной организации труда на промышленном предприятии
В	Предполагается, что повышение эффективности производства с помощью организации труда, рационализации и интенсификации трудового процесса.
Г	Говорится, что мотивация зависит от индивидуальных ожиданий, связанных с возможностью выполнить задание и получить вознаграждение
214	Согласно какой теории мотивации рассматривается влияние на управленческие действия руководителей предположений о поведении подчиненных и влияние, в свою очередь, этих действий на поведение подчиненных?
А	Теории Х и Y Дугласа Макгрегора

Б	Теория ожиданий Виктора Врума
В	Теория справедливости
Г	Теория Портера-Лоулера
215	Предположение о человеческой мотивации по «Теории Х»:
А	Среднему человеку присуща неприязнь к работе и желание, по возможности, избежать ее
Б	Затраты физических и умственных усилий в работе так же естественны, как игра или отдых.
В	Внешний контроль - это не единственное средство, заставляющее работников прикладывать усилия к работе.
Г	Наиболее значительным вознаграждением в случае принятия на себя обязательства может оказаться удовлетворение потребностей самореализации.
216	Предположением о человеческой мотивации по «Теории У» не является:
А	Среднему человеку присуща неприязнь к работе и желание, по возможности, избежать ее
Б	Затраты физических и умственных усилий в работе так же естественны, как игра или отдых.
В	Внешний контроль - это не единственное средство, заставляющее работников прикладывать усилия к работе.
Г	Наиболее значительным вознаграждением в случае принятия на себя обязательства может оказаться удовлетворение потребностей самореализации.
217	Предположение о человеческой мотивации по «Теории У»:
А	Наиболее значительным вознаграждением в случае принятия на себя обязательства может оказаться удовлетворение потребностей самореализации.
Б	Среднему человеку присуща неприязнь к работе и желание, по возможности, избежать ее
В	Средний человек предпочитает, чтобы его направляли, предпочитает избегать ответственности, имеет относительно малое честолюбие, желает иметь во всем безопасность.
Г	Из-за человеческой неприязни к работе большинство людей необходимо контролировать, принуждать, направлять, подвергать наказаниям для того, чтобы цели организации были достигнуты.
218	Предположением о человеческой мотивации по «Теории Х» не

	является:
А	Наиболее значительным вознаграждением в случае принятия на себя обязательства может оказаться удовлетворение потребностей самореализации.
Б	Среднему человеку присуща неприязнь к работе и желание, по возможности, избежать ее
В	Средний человек предпочитает, чтобы его направляли, предпочитает избегать ответственности, имеет относительно малое честолюбие, желает иметь во всем безопасность.
Г	Из-за человеческой неприязни к работе большинство людей необходимо контролировать, принуждать, направлять, подвергать наказаниям для того, чтобы цели организации были достигнуты.
219	Автор «социальной модели мотивации»:
А	Э. Мейо
Б	Ф. У. Тейлор
В	Г. Форд
Г	К. Маркс
220	Теория Э. Мейо гласит:
А	Все ответы верны
Б	На работе люди мотивируются, прежде всего, социальными потребностями, такими, как потребности в дружбе, в принадлежности к группе.
В	Вследствие механизации и рационализации работа сама по себе утратила часть своего значения для работников и те стали уделять большее внимание социальным взаимоотношениям на работе.
Г	Люди реагируют на руководство в той степени, в какой руководство обеспечивает удовлетворение их потребностей в причастности (принадлежности к группе), признании и самоуважении.
221	К принципам теории Ф. У. Тейлора не относится:
А	Все ответы верны
Б	На работе люди мотивируются, прежде всего, социальными потребностями, такими, как потребности в дружбе, в принадлежности к группе.
В	Вследствие механизации и рационализации работа сама по себе утратила часть своего значения для работников и те стали уделять большее внимание социальным взаимоотношениям на работе.
Г	Люди реагируют на руководство в той степени, в какой

	руководство обеспечивает удовлетворение их потребностей в причастности (принадлежности к группе), признании и самоуважении.
222	Согласно теории Э. Мейо:
А	Необходимо обращать внимание на потребности людей, а не заниматься исключительно производственными задачами.
Б	Затраты физических и умственных усилий в работе так же естественны, как игра или отдых.
В	Внешний контроль - это не единственное средство, заставляющее работников прикладывать усилия к работе.
Г	Наиболее значительным вознаграждением в случае принятия на себя обязательства может оказаться удовлетворение потребностей самореализации.
223	К выводам теории Э. Мейо: относится:
А	Все ответы верны
Б	Необходимо обращать внимание на потребности людей, а не заниматься исключительно производственными задачами.
В	Необходимо признавать наличие у людей социальных потребностей наряду с экономическими или материальными потребностями и целями. □
Г	Необходимо признавать, что групповые ценности и принятая в группе практика коллективной работы влияют на качество выполнения работы сильнее, чем индивидуальное стимулирование.
224	Недостатки социальной модели мотивации:
А	Все ответы верны
Б	Изучалось поведение людей, которые выполняли рутинную работу
В	Не учитывает характер работы сотрудников в современных условиях
Г	Не дает адекватного объяснения мотивации в этих условиях, хотя и позволяет объяснить рост количества людей, находящихся в состоянии стресса на работе.
225	Согласно двухфакторной теории мотивации и удовлетворения от работы Герцберга:
А	Выделяются факторы удовлетворения и неудовлетворенности.

Б	Разработаны принципы делегирования полномочий
В	Утверждается, что в зависимости от условий наилучшим может оказаться любой стиль руководства
Г	На поведение людей сильнее влияют их товарищи по работе, нежели управленческий контроль и поощрения.

226	Факторы удовлетворения и неудовлетворенности выделены в теории:
А	Ф. Герцберга
Б	Э. Мейо
В	Ф. У. Тейлора
Г	Г. Форда

227	Ф. Герцберг разделил факторы на:
А	Мотивирующие и демотивирующие
Б	Внешние и внутренние
В	Мотивирующие и стимулирующие
Г	Стандартные и развивающие

228	Недостатки теории Герцберга:
А	Все ответы верны
Б	Термины "факторы удовлетворения" и "факторы мотивации" используются Герцбергом как синонимы
В	Герцберг обобщает результаты исследований на всех работающих, хотя изучены были только группы работников двух конкретных профессий
Г	Не всегда верно утверждение, что повышение удовлетворения от работы автоматически ведет к повышению мотивации

229	К модели самоактуализации относится:
А	Иерархия потребностей Маслоу
Б	Социальная модель
В	Теория Э. Мейо
Г	Теория ожиданий Виктора Врума

230	Сколько уровней включает иерархия потребностей, предложенная Маслоу?
А	7
Б	8
В	10

Г	3
231	На высшем уровне иерархии потребностей Маслоу находится:
А	Потребности в самоактуализации
Б	Потребность в признании
В	Физиологические потребности
Г	Когнитивные потребности
232	На низшем уровне иерархии потребностей Маслоу находится:
А	Физиологические потребности
Б	Потребности в самоактуализации
В	Потребность в признании
Г	Эстетические потребности
233	Кем был сформулирован принцип, который гласит, что средство достижения цели может подменить собой цель и само по себе стать источником удовлетворения, то есть может стать самоцельным в сознании индивидуума?
А	Гордоном Олпортом
Б	Фланнесом и Бьюэллом
В	Стейси Адамсом
Г	Генри Фордом
234	Сколько уровней имеет иерархия потребностей по Фланнес и Бьюэлл?
А	7
Б	10
В	5
Г	8
235	На высшем уровне иерархии потребностей по Фланнес и Бьюэлл находится:
А	Самоактуализация.
Б	Потребности, связанные с испытанием своих интеллектуальных возможностей.
В	Эстетические потребности.
Г	Потребности, связанные с сохранением работы
236	На низшем уровне иерархии потребностей по Фланнес и Бьюэлл находится:
А	Потребности, связанные с сохранением работы

Б	Самоактуализация.
В	Потребности, связанные с испытанием своих интеллектуальных возможностей.
Г	Эстетические потребности.

237	Теория ERG Альдерфера гласит, что:
А	Потребности человека могут быть объединены в три группы
Б	Необходимо обращать внимание на потребности людей, а не заниматься исключительно производственными задачами.
В	Необходимо признавать наличие у людей социальных потребностей наряду с экономическими или материальными потребностями и целями. □
Г	Необходимо признавать, что групповые ценности и принятая в группе практика коллективной работы влияют на качество выполнения работы сильнее, чем индивидуальное стимулирование.

238	Теория ERG Альдерфера выделяет следующие группы потребностей:
А	Все ответы верны
Б	Существования
В	Связи
Г	Роста

239	Теория ERG Альдерфера не включает потребности:
А	Эстетические
Б	Существования
В	Связи
Г	Роста

240	В рамках теории приобретенных потребностей Мак-Клелланда:
А	Рассматриваются три группы потребностей, которые не являются врожденными, а приобретаются людьми в процессе накопления опыта
Б	Сформулирован принцип, который гласит, что средство достижения цели может подменить собой цель и само по себе стать источником удовлетворения
В	Выделяются факторы удовлетворения и неудовлетворенности.
Г	Нет верного ответа

241	Теория Мак-Клелланда выделяет следующие группы потребностей:
А	Все ответы верны
Б	В достижениях
В	В установлении социальных связей
Г	Во власти
242	К потребностям согласно теории Мак-Клелланда не относится потребность:
А	В признании
Б	В достижениях
В	В установлении социальных связей
Г	Во власти
243	Автор теории «психологического контракта»:
А	Шейн
Б	Мак-Клелланд
В	Врумм
Г	Мэйо
244	Особенности психологического контракта
А	Все ответы верны
Б	Большинство людей является членами нескольких организаций или групп одновременно и, следовательно, участвует в нескольких психологических контрактах.
В	Если психологический контракт по-разному понимается сторонами, это может стать причиной недоразумений и конфликтов.
Г	Усилия по повышению мотивации, по всей видимости, окажутся эффективными только в том случае, если обе стороны интерпретируют психологический контракт одинаково.
245	К процессуальным теориям мотивации не относится:
А	Теории Х и Y Дугласа Макгрегора
Б	Теория ожиданий Виктора Врума
В	Теория справедливости
Г	Теория Портера-Лоулера
246	Согласно теории ожиданий:
А	Мотивация зависит от индивидуальных ожиданий, связанных

	с возможностью выполнить задание и получить вознаграждение.
Б	Выделяются факторы удовлетворения и неудовлетворенности.
В	Лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера
Г	Лидер усваивает основной стиль поведения, позволяющий ему распространить свое влияние на всех членов группы
247	Какая теория гласит, что мотивация зависит от индивидуальных ожиданий, связанных с возможностью выполнить задание и получить вознаграждение?
А	Теория ожиданий Виктора Врума
Б	Теория Маслоу
В	Социальная модель
Г	Теория Э. Мейо
248	Какая теория описывает не категории потребностей, а индивидуальный мыслительный процесс, сопровождающий работу, цель которой - получение вознаграждения?
А	Теория ожиданий Виктора Врума
Б	Теория Ф. У. Тейлора
В	Теория Г. Эмерсона
Г	Теории Х и Y Дугласа Макгрегора
249	В какой теории подчеркивается важность связи между усилиями и вознаграждениями: для того, чтобы человек прилагал дополнительные усилия в работе, необходимо, чтобы он верил, что прикладывание усилий увеличивает вероятность получения им вознаграждения?
А	Теория ожиданий Виктора Врума
Б	Теория Ф. У. Тейлора
В	Теория Г. Эмерсона
Г	Теории Х и Y Дугласа Макгрегора
250	Факторы, влияющие на силу связи между усилиями и выполнением работы:
А	Все ответы верны
Б	Усилия

В	Способности
Г	Ресурсы
251	К факторам, влияющим на силу связи между усилиями и выполнением работы не относится:
А	Стимулирование
Б	Усилия
В	Способности
Г	Ресурсы
252	Теория справедливости Стейси Адамса гласит:
А	Если человек видит, что выдаваемые ему компенсации равны получаемым другими людьми за ту же работу, он убеждается: к нему относятся честно и справедливо. В противном случае мотивация ослабевает.
Б	Чтобы человек прилагал дополнительные усилия в работе, необходимо, чтобы он верил, что прикладывание усилий увеличивает вероятность получения им вознаграждения.
В	Средство достижения цели может подменить собой цель и само по себе стать источником удовлетворения
Г	Поведение, способствующее сохранению и увеличению численности вида, создает мотивацию
253	Какая теория гласит: если человек видит, что выдаваемые ему компенсации равны получаемым другими людьми за ту же работу, он убеждается: к нему относятся честно и справедливо; в противном случае мотивация ослабевает?
А	Теория справедливости Стейси Адамса
Б	Теория ожиданий Виктора Врума
В	Теория Ф. У. Тейлора
Г	Теория Г. Эмерсона
254	К возможным реакциям человека на состояние несправедливости (по Адамсу) относятся:
А	Все ответы верны
Б	Снижается интенсивность и качество труда
В	Выдвигается требование увеличения вознаграждения за счет повышения оплаты труда, улучшения условий труда, продвижения по службе
Г	Человек может перейти в другое подразделение или же уйти из организации

255	К возможным реакциям человека на состояние несправедливости (по Адамсу) не относятся:
А	Смена места жительства
Б	Снижается интенсивность и качество труда
В	Выдвигается требование увеличения вознаграждения за счет повышения оплаты труда, улучшения условий труда, продвижения по службе
Г	Человек может перейти в другое подразделение или же уйти из организации
256	Какая теория мотивации построена на основных элементах теории ожидания и теории справедливости?
А	Теория Портера-Лоулера
Б	Теория справедливости Стейси Адамса
В	Теория ожиданий Виктора Врума
Г	Теория Ф. У. Тейлора
257	Какая теория гласит: чтобы достичь определенных результатов и получить достойное вознаграждение, человек затрачивает усилия, зависящие от его способностей, опыта и квалификации; при этом размер усилий определяется ценностью вознаграждения?
А	Теория Портера-Лоулера
Б	Теория справедливости Стейси Адамса
В	Теория ожиданий Виктора Врума
Г	Теория Ф. У. Тейлора
258	Теория Портера-Лоулера гласит, что:
А	Чтобы достичь определенных результатов и получить достойное вознаграждение, человек затрачивает усилия, зависящие от его способностей, опыта и квалификации. При этом размер усилий определяется ценностью вознаграждения.
Б	Чтобы человек прилагал дополнительные усилия в работе, необходимо, чтобы он верил, что прикладывание усилий увеличивает вероятность получения им вознаграждения.
В	Средство достижения цели может подменить собой цель и само по себе стать источником удовлетворения
Г	Поведение, способствующее сохранению и увеличению численности вида, создает мотивацию
259	Какая теория гласит: значительное влияние на результаты

	оказывает осознание человеком своей роли в процессе труда?
А	Теория Портера-Лоулера
Б	Теория справедливости Стейси Адамса
В	Теория ожиданий Виктора Врума
Г	Теория Ф. У. Тейлора
260	В теорию Портера-Лоулера включены переменные величины:
А	Все ответы верны
Б	Затраченные усилия
В	Полученные результаты
Г	Восприятие
261	В теорию Портера-Лоулера не включена переменная величина:
А	Гигиенические факторы
Б	Затраченные усилия
В	Полученные результаты
Г	Восприятие
262	Рабочая команда - это:
А	Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты
Б	Группа людей, с совместной целью, проводящих вместе время.
В	Объединение людей, имеющих общий значимый социальный признак, на котором основано их участие в некоторой деятельности, связанной системой отношений, которые регулируются формальными или неформальными социальными институтами
Г	Человеческая общность, специфику которой представляют отношения людей между собой, их формы взаимодействия и объединения.
263	Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты – это...:
А	Рабочая команда
Б	Группа людей
В	Общность людей
Г	Дружеская компания
264	К характеристикам команд относятся:
А	Все ответы верны
Б	Команды существуют для достижения совместных целей

В	Команды ограничены и устойчивы во времени.
Г	Команды функционируют в контексте более общей системы

265	К характеристикам рабочих команд не относится:
А	Члены команды не могут покинуть их
Б	Команды существуют для достижения совместных целей
В	Команды ограничены и устойчивы во времени.
Г	Команды функционируют в контексте более общей системы

266	Управленческая команда состоит из:
А	Группы специалистов, принадлежащих к различным сферам организационной деятельности и работающих совместно над решением тех или иных проблем, связанных с управлением.
Б	Руководителя и его заместителей
В	Группы специалистов, которые могут понимать и выполнять определённый набор заданий.
Г	Сотрудников организации, занимающихся нормированием

267	Ни одна из групп не становится командой до тех пор, пока она:
А	Не признает себя подотчетной как команда
Б	Не наберет нужное количество членов
В	Не установит цель деятельности
Г	Не наладит взаимосвязи

268	Для команды важно наличие у сотрудников комбинации взаимодополняющих навыков, составляющих три категории:
А	Все ответы верны
Б	Техническая или функциональная экспертиза
В	Навыки по решению проблем и принятию решений
Г	Межличностные навыки

269	Для команды не важно наличие у сотрудников комбинации взаимодополняющих навыков, составляющих три категории:
А	Опыт работы на предприятии
Б	Техническая или функциональная экспертиза
В	Навыки по решению проблем и принятию решений
Г	Межличностные навыки

270	К типам команд относятся:
-----	----------------------------------

А	Все ответы верны
Б	Занимающиеся подготовкой рекомендаций
В	Занимающиеся непосредственным изготовлением чего-либо
Г	Управляющие процессом

271	К типам команд не относятся:
А	Занимающиеся результатом
Б	Занимающиеся подготовкой рекомендаций
В	Занимающиеся непосредственным изготовлением чего-либо
Г	Управляющие процессом

272	Факторы, которые оказывают влияние на образование команды как организационной формы коллективного управления.
А	Все ответы верны
Б	Тип задачи
В	Тип совместной деятельности
Г	Характеристикой внешней организационной среды

273	Факторы, которые не оказывают влияние на образование команды как организационной формы коллективного управления.
А	Опыт работы участников команды
Б	Тип задачи
В	Тип совместной деятельности
Г	Характеристикой внешней организационной среды

274	К внешнему организационно-культурному контексту существования команды относится:
А	Организационный климат
Б	Принятые и разделенные всеми участниками нормы команды
В	Способы распределения власти
Г	Организация ролевого распределения.

275	К внутрикомандному культурному контексту существования команды не относится:
А	Организационный климат
Б	Принятые и разделенные всеми участниками нормы команды
В	Способы распределения власти
Г	Организация ролевого распределения.

276	К внутрикомандному культурному контексту существования команды относится:
А	Все ответы верны
Б	Принятые и разделенные всеми участниками нормы команды
В	Способы распределения власти
Г	Организация ролевого распределения.
277	К внешнему организационно-культурному контексту существования команды не относится:
А	Принятые и разделенные всеми участниками нормы команды
Б	Частота и сила стрессовых воздействий
В	Организационный климат
Г	Наличие/качество систем контроля
278	Виды субкультур:
А	Все ответы верны
Б	«Комбинат»
В	«Кружок»
Г	«Команда»
279	Видом субкультур не является:
А	«Предприятие»
Б	«Комбинат»
В	«Кружок»
Г	«Команда»
280	Эта субкультура характеризуется четким распределением полномочий в сфере деятельности внутри коллектива, высокой степенью формализации и стандартизации:
А	«Кружок»
Б	«Команда»
В	«Комбинат»
Г	«Клика»
281	Основная психологическая характеристика данной субкультуры - безоговорочное подчинение ее членов своему сильному лидеру. Группа основана на соблюдении традиционной иерархии.
А	«Комбинат»
Б	«Кружок»
В	«Команда»

Г	«Клика»
282	Такая группа состоит из людей, которые абсолютно доверяют своему лидеру. Группа не имеет жесткой внутренней структуры.
А	«Клика»
Б	«Комбинат»
В	«Кружок»
Г	«Команда»
283	Для этого типа групп характерное открытое обсуждение проблем, эффективный обмен информацией. Лидерство основывается на содействии контактам и сотрудничеству.
А	«Команда»
Б	«Клика»
В	«Комбинат»
Г	«Кружок»
284	Структура группы – это:
А	Упорядоченная система взаимодействий и взаимоотношений участников совместной деятельности
Б	Система взаимодействий и взаимоотношений участников совместной деятельности
В	Распределение ответственности и полномочий внутри организации.
Г	Документ, схематически отражающий состав и иерархию подразделений предприятия.
285	Структура группы классифицируется на:
А	Формальную и неформальную
Б	Документированную и абстрактную
В	Закрытую и открытую
Г	Внешнюю и внутреннюю
286	Типы статуса группы выделяю:
А	Формальный и неформальный
Б	Документированный и абстрактный
В	Закрытый и открытый
Г	Официальный и деловой
287	Элементом структуры малой группы является:

А	Статус отдельного члена группы в отношении остальных
Б	Статус группы в отношении отдельного члена
В	Статус группы относительно другой группы
Г	Статус группы относительно коллектива всей организации
288	Формальная структура группы задается:
А	Официальным распределением обязанностей членов группы, их взаимодействием в процессе труда.
Б	Установлением взаимоотношений в процессе взаимодействия членов группы
В	Личным выбором обязанностей каждым членом группы
Г	Взаимодействием членов группы для достижения общих целей
289	Формальная структура составляет иерархическую систему, расположенную по принципу:
А	«Руководитель - подчиненные»
Б	«Руководитель - руководитель»
В	«Подчиненные - руководитель»
Г	«Подчиненные – подчиненные»
290	Неформальная структура группы образуется на основе:
А	Взаимоотношений, сложившихся в процессе взаимодействия членов группы
Б	Официального распределения обязанностей членов группы, их взаимодействия в процессе труда
В	Личного выбора обязанностей каждым членом группы
Г	Неофициальных документов
291	Неформальная структура группы определяется:
А	Все ответы верны
Б	Профессиональными знаниями и способностями
В	Коммуникационными знаниями и способностями
Г	Жизненным опытом членов группы
292	Выберите верное утверждение:
А	Неформальная структура - более динамичное образование, чем формальная.
Б	Формальная структура - более динамичное образование, чем неформальная.
В	Формальная и неформальная структуры одинаковы по степени динамичности

Г	Все ответы верны
293	Неформальная структура группы представляет собой иерархическую систему, которая состоит из следующих статусных позиций:
А	Все ответы верны
Б	Лидер
В	Принятые
Г	Изолированные
294	Какую статусную позицию не включает иерархическая система неформальной группы
А	Сплоченые
Б	Лидер
В	Принятые
Г	Изолированные
295	«Принятые» в неформальной группе – это:
А	Члены группы, имеющие средний положительный статус и, как правило, поддерживающие лидера в его усилиях решить групповую задачу.
Б	Члены группы, имеющие нулевой статус и самоустранившиеся от участия в групповом взаимодействии
В	Члены группы, имеющие отрицательный статус, сознательно или бессознательно отстраненные от участия в решении групповых проблем
Г	Члены группы, которые имеют наиболее высокий положительный статус
296	«Изолированные» в неформальной группе – это:
А	Члены группы, имеющие нулевой статус и самоустранившиеся от участия в групповом взаимодействии
Б	Члены группы, имеющие отрицательный статус, сознательно или бессознательно отстраненные от участия в решении групповых проблем
В	Члены группы, которые имеют наиболее высокий положительный статус
Г	Члены группы, имеющие средний положительный статус и, как правило, поддерживающие лидера в его усилиях решить групповую задачу.

297	«Отвергнутые» в неформальной группе – это:
А	Члены группы, имеющие отрицательный статус, сознательно или бессознательно отстраненные от участия в решении групповых проблем
Б	Члены группы, которые имеют наиболее высокий положительный статус
В	Члены группы, имеющие средний положительный статус и, как правило, поддерживающие лидера в его усилиях решить групповую задачу.
Г	Члены группы, имеющие нулевой статус и самоустранившиеся от участия в групповом взаимодействии
298	Минимальная численность группы:
А	2 человека
Б	3 человека
В	5 человек
Г	10 человек
299	Максимальная рекомендуемая численность группы:
А	40 человек
Б	100 человек
В	30 человек
Г	45 человек
300	Первый порог численности группы составляет количество:
А	7±2 члена группы
Б	14±2 человека
В	25±2 человека
Г	25±3 человека
301	Второй порог численности группы составляет количество:
А	14±2 человека
Б	25±2 человека
В	25±3 человека
Г	7±2 члена группы
302	Третий порог численности группы составляет количество:
А	25±2 человека
Б	25±3 человека
В	7±2 члена группы

Г	14±2 человека
303	Состав команды подбирается с учетом признаков:
А	Все ответы верны
Б	Функциональной необходимости единственного специалиста на одном рабочем месте
В	Психологической необходимости наличия у человека личностных качеств, без которых достижение командной цели невозможно
Г	Психологической совместимости и равенства будущих членов команды с точки зрения профессионализма, типа темперамент
304	Ключевые вопросы, которые необходимо задать при создании команды:
А	Все ответы верны
Б	Анализ задачи
В	Люди
Г	Взаимоотношения
305	Подходами к формированию команды являются:
А	Все ответы верны
Б	Целеполагающий
В	Межличностный
Г	Ролевой
306	Подходом к формированию команды не является:
А	Программный
Б	Целеполагающий
В	Межличностный
Г	Ролевой
307	Подход к формированию команды, который позволяет членам группы лучше ориентироваться в процессах выбора и реализации групповых целей.
А	Целеполагающий
Б	Межличностный
В	Ролевой
Г	Проблемно-ориентированный
308	Подход, который предполагает организацию заранее спланированных серий встреч по фасилитации процесса (с

	участием третьей стороны — консультанта) с группой людей, имеющих общие организационные отношения и цели
А	Проблемно-ориентированный
Б	Целеполагающий
В	Межличностный
Г	Ролевой
309	Подход, который отвечает за проведение дискуссии и переговоров среди членов команды относительно их ролей
А	Ролевой
Б	Проблемно-ориентированный
В	Целеполагающий
Г	Межличностный
310	Подход, который основан на том, что межличностная компетентность увеличивает эффективность существования группы как команды.
А	Межличностный
Б	Ролевой
В	Проблемно-ориентированный
Г	Целеполагающий
311	Сколько стадий развития команды выделил Б.В. Такмен?
А	4
Б	5
В	3
Г	7
312	К стадиям развития команды, сформулированным Б.В. Такменом, относятся:
А	Все ответы верны
Б	Формирование
В	Шторм
Г	Нормирование
313	К стадиям развития команды, сформулированным Б.В. Такменом не относится:
А	Планирование

Б	Формирование
В	Шторм
Г	Нормирование

314	Задачи руководителя на стадии формирования команды:
А	Все ответы верны
Б	Определить и донести предпосылки создания команды: цели, ближайшие задачи, ограничения.
В	Установить первичные нормы и правила командной работы.
Г	Помогать демонстрировать профессиональный потенциал.

315	Задачей руководителя на стадии формирования команды не является:
А	Установить порядок обмена мнениями.
Б	Установить первичные нормы и правила командной работы.
В	Помогать демонстрировать профессиональный потенциал.
Г	Наблюдать за каждым членом команды.

316	Задача руководителя «наблюдать за каждым членом команды» реализуется на стадии:
А	Формирования команды
Б	Шторм
В	Нормирование
Г	Работа

317	Задачи руководителя на стадии «Шторм»:
А	Все ответы верны
Б	Установить порядок обмена мнениями
В	Не пресекать, а способствовать конструктивному разрешению конфликтов.
Г	Помогать команде избавляться от балласта

318	Задача руководителя «формировать единое поле экономических интересов» реализуется на стадии:
А	Шторм
Б	Нормирование
В	Работа
Г	Формирования команды

319	Задачей руководителя на стадии «Шторм» не является:
А	Стимулировать распределение и поддержание ролей.
Б	Установить порядок обмена мнениями
В	Не пресекать, а способствовать конструктивному разрешению конфликтов.
Г	Помогать команде избавляться от балласта
320	Задачи руководителя на стадии «Нормирование»:
А	Все ответы верны
Б	Совместно с командой принимать решения и разрабатывать планы
В	Переносить ответственность в принятии решений на команду
Г	Установить систему контроля за деятельностью команды.
321	Задачей руководителя на стадии «Нормирование» не является:
А	Установить порядок обмена мнениями
Б	Совместно с командой принимать решения и разрабатывать планы
В	Переносить ответственность в принятии решений на команду
Г	Установить систему контроля за деятельностью команды.
322	Задача руководителя «совместно с командой принимать решения и разрабатывать планы» реализуется на стадии:
А	Нормирование
Б	Работа
В	Формирования команды
Г	Шторм
323	Задача руководителя «обеспечивать видимость результатов работы команды» реализуется на стадии:
А	Работа
Б	Формирования команды
В	Шторм
Г	Нормирование
324	Задачей руководителя на стадии «Работа» не является:
А	Совместно с командой принимать решения и разрабатывать планы
Б	Обеспечивать видимость результатов работы команды
В	Поддерживать процесс принятия решений в режиме единого мнения.

Г	Проводить политику открытости.
325	Задачей руководителя на стадии «Работа» является:
А	Все ответы верны
Б	Обеспечивать видимость результатов работы команды
В	Поддерживать процесс принятия решений в режиме единого мнения.
Г	Проводить политику открытости.
326	Задачей руководителя на стадии «Разрушение/Расформирование команды» является:
А	Все ответы верны
Б	Обеспечить видимость результатов работы команды.
В	Провести с участниками обсуждение их опыта командной работы
Г	Выявить неудачи и использованные способы преодоления их последствий.
327	Задачей руководителя на стадии «Разрушение/Расформирование команды» не является:
А	Проводить политику открытости
Б	Обеспечить видимость результатов работы команды.
В	Провести с участниками обсуждение их опыта командной работы
Г	Выявить неудачи и использованные способы преодоления их последствий.
328	Задача руководителя «обеспечить видимость результатов работы команды» реализуется на стадии:
А	Разрушение/Расформирование команды
Б	Нормирование
В	Работа
Г	Формирования команды
329	Роли участников управленческой команды по типологии Белбина:
А	Все ответы верны
Б	Генератор Идей
В	Исследователь ресурсов
Г	Аналитик

330	К роли участников управленческой команды по типологии Белбина не относится:
А	Нормировщик
Б	Генератор Идей
В	Исследователь ресурсов
Г	Аналитик
331	«Генератор Идей» согласно типологии Белбина:
А	Креативный, одаренный человек, с богатым воображением. Нестандартно мыслит. Решает сложные проблемы.
Б	Дисциплинированный, надежный, предусмотрительный и квалифицированный. Претворяет идеи в жизнь и ходит проверенным путем.
В	Экстраверт, энтузиаст, анализирует возможности, развивает контакты. К слабостям такого человека относятся иногда чрезмерный оптимизм и быстрота "охладевания" к работе.
Г	Динамичный человек, стимулирует других, не теряет самообладания в напряженной обстановке.
332	«Исполнитель» согласно типологии Белбина:
А	Дисциплинированный, надежный, предусмотрительный и квалифицированный. Претворяет идеи в жизнь и ходит проверенным путем.
Б	Экстраверт, энтузиаст, анализирует возможности, развивает контакты. К слабостям такого человека относятся иногда чрезмерный оптимизм и быстрота "охладевания" к работе.
В	Динамичный человек, стимулирует других, не теряет самообладания в напряженной обстановке.
Г	Отзывчивый, спокойный, помнит все дни рождения и памятные даты, "жилетка" для слез всего коллектива.
333	«Исследователь ресурсов» согласно типологии Белбина:
А	Экстраверт, энтузиаст, анализирует возможности, развивает контакты. К слабостям такого человека относятся иногда чрезмерный оптимизм и быстрота "охладевания" к работе.
Б	Динамичный человек, стимулирует других, не теряет самообладания в напряженной обстановке.
В	Отзывчивый, спокойный, помнит все дни рождения и памятные даты, "жилетка" для слез всего коллектива.
Г	Дисциплинированный, надежный, предусмотрительный и

	квалифицированный. Претворяет идеи в жизнь и ходит проверенным путем.
334	«Мотиватор» согласно типологии Белбина:
А	Динамичный человек, стимулирует других, не теряет самообладания в напряженной обстановке.
Б	Отзывчивый, спокойный, помнит все дни рождения и памятные даты, "жилетка" для слез всего коллектива.
В	Экстраверт, энтузиаст, анализирует возможности, развивает контакты. К слабостям такого человека относятся иногда чрезмерный оптимизм и быстрота "охладевания" к работе.
Г	Дисциплинированный, надежный, предусмотрительный и квалифицированный. Претворяет идеи в жизнь и ходит проверенным путем.
335	«Вдохновитель команды» согласно типологии Белбина:
А	Отзывчивый, спокойный, помнит все дни рождения и памятные даты, "жилетка" для слез всего коллектива.
Б	Экстраверт, энтузиаст, анализирует возможности, развивает контакты. К слабостям такого человека относятся иногда чрезмерный оптимизм и быстрота "охладевания" к работе.
В	Дисциплинированный, надежный, предусмотрительный и квалифицированный. Претворяет идеи в жизнь и ходит проверенным путем.
Г	Динамичный человек, стимулирует других, не теряет самообладания в напряженной обстановке.
336	«Контролер» согласно типологии Белбина:
А	Старательный, добросовестный, беспокойный. Своевременно выполняет работу. Ищет во всем ошибки и упущения.
Б	Экстраверт, энтузиаст, анализирует возможности, развивает контакты. К слабостям такого человека относятся иногда чрезмерный оптимизм и быстрота "охладевания" к работе.
В	Дисциплинированный, надежный, предусмотрительный и квалифицированный. Претворяет идеи в жизнь и ходит проверенным путем.
Г	Динамичный человек, стимулирует других, не теряет самообладания в напряженной обстановке.
337	«Специалист» согласно типологии Белбина:
А	Искренний, самостоятельный и преданный человек; обладает

	редкими знаниями и навыками. При этом слишком увлекается техническими деталями и не всегда видит общую картину.
Б	Старательный, добросовестный, беспокойный. Своевременно выполняет работу. Ищет во всем ошибки и упущения.
В	Экстраверт, энтузиаст, анализирует возможности, развивает контакты. К слабостям такого человека относятся иногда чрезмерный оптимизм и быстрота "охладевания" к работе.
Г	Дисциплинированный, надежный, предусмотрительный и квалифицированный. Претворяет идеи в жизнь и ходит проверенным путем.

338	Согласно типологии Ицхака Адизеса менеджер выполняет роли:
А	Все ответы верны
Б	«Производитель результатов»
В	«Администратор»
Г	«Предприниматель»

339	Согласно типологии Ицхака Адизеса менеджер не должен исполнять роль:
А	«Нормировщик»
Б	«Производитель результатов»
В	«Администратор»
Г	«Предприниматель»

340	Роль производителя результатов согласно типологии Ицхака Адизеса должен исполнять человек, который:
А	Отлично знает свою область деятельности и ориентирован на результат
Б	Контролирует, доведена ли работа до конца и реализуются ли решения
В	Анализирует изменения, происходящие во внешней среде, слабые и сильные стороны организации и определяет курс действий.
Г	Способен слушать других и интегрировать их идеи, он стремится прояснить спорные вопросы, определить общие взгляды, проанализировать конфликтующие ценности

341	Роль интегратора согласно типологии Ицхака Адизеса выполняет человек, который:
А	Способен слушать других и интегрировать их идеи, он

	стремится прояснить спорные вопросы, определить общие взгляды, проанализировать конфликтующие ценности
Б	Отлично знает свою область деятельности и ориентирован на результат
В	Контролирует, доведена ли работа до конца и реализуются ли решения
Г	Анализирует изменения, происходящие во внешней среде, слабые и сильные стороны организации и определяет курс действий.
342	Роль предпринимателя согласно типологии Ицхака Адизеса исполняет человек, который:
А	Анализирует изменения, происходящие во внешней среде, слабые и сильные стороны организации и определяет курс действий.
Б	Способен слушать других и интегрировать их идеи, он стремится прояснить спорные вопросы, определить общие взгляды, проанализировать конфликтующие ценности
В	Отлично знает свою область деятельности и ориентирован на результат
Г	Контролирует, доведена ли работа до конца и реализуются ли решения
343	Роль администратора согласно типологии Ицхака Адизеса исполняет человек, который:
А	Контролирует, доведена ли работа до конца и реализуются ли решения
Б	Анализирует изменения, происходящие во внешней среде, слабые и сильные стороны организации и определяет курс действий.
В	Способен слушать других и интегрировать их идеи, он стремится прояснить спорные вопросы, определить общие взгляды, проанализировать конфликтующие ценности
Г	Отлично знает свою область деятельности и ориентирован на результат
344	К инструментам искусственного интеллекта относится:
А	ChatGPT
Б	ChatPGT
В	ChatTGP
Г	ChatGTP
345	Искусственный интеллект не может использоваться лидером при:

А	Индивидуальных переговорах
Б	Поиске информации
В	Анализе данных
346	Для саморазвития лидера может использоваться инструмент:
А	Lingio
Б	Save
В	Teach
Г	Lake
347	Может ли применение искусственного интеллекта способствовать развитию лидерских качеств?
А	Может
Б	Не может
В	Частично может
Г	Может в зависимости от ситуации
348	Приложение для составления расписаний на основе искусственного интеллекта:
А	Reclaim.ai
Б	Remaind
В	Play
Г	Reclaim.chat