Вариант № 1

1. Для традиционной парадигмы управления характерны:

1. изучение свойств частей системы для понимания динамики ее поведения

2. внимание менеджера нацелено на широкий круг задач, главные из которых – социальные задачи

3. принцип неограниченного роста

4. принцип «равновесия»

2. Приоритетами новой парадигмы управления являются:

1. расширение производства

2. интеграция

3. доминирование

4. партнерство

5. кооперация

3. Для формирования философии организации необходимо наличие следующих предпосылок:

1. теоретических

2. фактических

3. практических

4. логических

5. ценностных

4. Закон расщепления смысла управленческой информации состоит в следующем:

1. объем информации пропорционален количеству воспринятых единиц информации

2. емкость информации обратно пропорциональна числу передающих информацию

3. количество воспринявших информацию пропорционально числу исполнителей

4. емкость информационного содержания обратно пропорциональна числу употребленных профессионализмов

5. продвигаясь по инстанциям, информация искажается

5. Закончите формулировку закона ненадежности: «Ошибаться человеку свойственно, но окончательно всё запутать может только…»:

1. женщина

2. менеджер

3. компьютер

4. подчиненный

6. Идея улучшения быта работников и создания производственных кооперативов принадлежит:

1. А.Смиту

2. Р.Оуэну

3. Эли Уитни

4. Ч.Беббиджу

7. Идею профотбора кадров, а также их профессионального обучения выдвинул:

1. Файоль

2. Вебер

3. Тейлор

4. Мэйо

5. Фоллет

8. Кто из теоретиков менеджмента выступал против осуществления руководства с позиции силы и выдвинул идею участия рабочих в управлении:

1. Файоль

2. Вебер

3. Тейлор

4. Мэйо

5. Фоллет

9. В странах с высоким уровнем благосостояния чаще всего встречается модель организационного поведения:

1. авторитарная

2. опеки

3. поддерживающая

4. коллегиальная

10. Работники ориентированы на безопасность и гарантированные льготы при использовании следующей модели организационного поведения:

1. авторитарная

2. опеки

3. поддерживающая

4. коллегиальная

11. В процессе труда работники проявляют энтузиазм при следующей модели организационного поведения:

1. авторитарная

2. опеки

3. поддерживающая

4. коллегиальная

12. При работе по коллегиальной модели организационного поведения психологическими результатами для сотрудников являются:

1. участие в управлении

2. зависимость от организации

3. самодисциплина

4. зависимость от руководителя

13. К некоммерческому типу организаций относятся:

1. производственные кооперативы

2. потребительские кооперативы

3. фонды

4. унитарные предприятия

5. акционерные общества

14. Несмотря на разноплановость и многообразие организаций, в каждой из них существуют следующие системы связей:

1. коммуникационные

2. политические

3. экономические

4. социальные

5. технологические

15. Высокая устойчивость в условиях неопределенности, сильная подверженность влиянию внешних сил, индивидуализм характерны для следующего типа организации:

1. механистический

2. органический

3. смешанный с рыночной доминантой

4. смешанный с технологической доминантой

16. Характеристикой внешней среды для организаций смешанного типа с рыночной доминантой является:

1. стабильный рынок, стабильные технологии

2. изменчивый рынок, изменчивые технологии

3. стабильный рынок, изменчивые технологии

4. изменчивый рынок, стабильные технологии

17. К процессу обновления фирмы относят следующие подпроцессы:

1. индивидуальное развитие

2. определение целей

3. упорядочение инфраструктуры

4. мобилизация организации

5. развитие организации

18. По решетке Майерс-Бриггс характеристики «парящий в облаках», «оригинальный», «вдохновение» относятся к типу:

1. сенсорному

2. интуитивному

3. мыслительному

4. чувствующему

19. По утверждению Майерс-Бриггс, для интровертов характерны:

1. общительность

2. сосредоточенность

3. глубина

4. говорят, потом думают

5. думают, потом говорят

20. Теорию оперантного научения предложил:

1. Уотсон

2. Толмен

3. Скиннер

4. Майшелл

5. Бандура

21. Дж.Роттер утверждает, что экстерналы:

1. удовлетворены статусом в организации

2. часто отсутствует на рабочем месте

3. активно участвует в принятии решений

4. им нравятся работа, не требующая напряжения

5. склонны к рискованным поступкам

22. По отношению к нормам организации людей, которые ценят иерархию, соблюдают правила и считают, что интересы организации стоят выше личных, называют:

1. авторитарными

2. бюрократами

3. догматиками

4. макиавелистами

5. демократами

6. либералами

23. Обладают повышенной самооценкой, хладнокровны и расчетливы, склонны к использованию манипуляций людьми:

1. авторитарные личности

2. бюрократы

3. догматики

4. макиавелисты

5. демократы

6. либералы

24. Человек, сосредоточенный на собственном успехе, терпимый к ценностям организации, называется:

1. организаоционалист

2. профессионал

3. индифферент

25. Человек, который не признает значимости статуса в организации, склонный к отчуждению, называется:

1. организационалист

2. профессионал

3. индифферент

Тест итоговый

Вариант 2

1. Организационное поведение – это:

а) наука о закономерностях развития и функция психики как особой формы жизнедеятельности и поведения человека;

б) наука о восприятии и обучении, раскрывает сущность, цели, задачи и закономерности восприятия, образования и обучения, их роли в жизни общества и развитии личности;

в) наука, изучения поведения людей в организациях с целью нахождение наиболее эффективных методов управления и предоставление организациям дисфункций, связанных с «человеческим фактором»

г) всё вышеперечисленное.

1. Перечислите качества экстернала:

а) уклоняется от участия в принятии решения;

б) активен в получении новой информации;

в) удовлетворён работой при управлении директивного управления;

г) удовлетворён статусом.

1. Организационное поведение возникло на стыке следующих областей знания:

а) психологические;

б) социологические;

в) математические;

г) управленческие.

1. Изучением природы организационных конфликтов занимался:

а) К. Юнг;

б) Майерс – Бригс;

в) Мэри Фоллет;

г) К. Хорни.

1. Традиционный подход предполагает:

а) интеграцию;

б) конкуренцию;

в) принцип «неограниченного роста» ;

г) качество.

д) расширение производства.

1. Атрибуция – это:

а) интерпретация субъектом межличностного восприятия, причин и мотивов поведения других людей;

б) высшая степень очищения души через восхищения;

в) способ бороться с трудностями по мере их наступления;

г) способность пересматривать своё мнение.

1. Автором теории когнитивного диссонанса является:

а) К. Хорни;

б) Гиппократ;

в) Фестингер;

г) К. Юнг.

1. В блоки организационного поведения входит:

а) группа;

б) личность;

в) организация;

г) философия организации.

1. Стресс – это:

а) универсальная реакция нашего мозга и тела, которое помогает преодолевать любые препятствия;

б) процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью устранения причин конфликтов;

в) изменения поведения;

г) обновление представлений.

1. Философии организации выделяют следующие предпосылки:

а) материальные;

б) психологические;

в) фактические;

г) ценностные.

1. Назовите автора идеи типологии темпераментов:

а) Смит;

б) Уитни;

в) Фоллет;

г) Гиппократ.

1. К какой модели орг.поведения относят ориентацию работников на ответственное поведение:

а) поддерживающая;

б) коллегиальная;

в) авторитарная;

г) опеки.

1. К способу снижения влияния когнитивного диссонанса относится:

а) приверженность;

б) изменение поведения;

в) интеграция;

г) доминирование.

1. В какой модели участие в процессе труда является пассивное сотрудничество:

а) опеки;

б) поддерживающая;

в) коллегиальная;

г) авторитарная.

1. Конформизм – это:

а) обмен энергией;

б) групповая нормализация;

в) подверженность влияния чужого мнения.

1. Основная идея – повышение производительности в связи с разделением труда - принадлежит:

а) Уитни;

б) Бебиджу;

в) К. Хорни;

г) Смиту.

1. Базисом коллегиальной модели является:

а) власть;

б) руководство;

в) экономические ресурсы;

г) партнёрство.

1. Рефрейминг включает в себя:

а) новый вид бизнеса;

б) разработка экономических моделей;

в) определение целей;

г) определение перспектив.

1. Разработчиком идей научного управления является:

а) Вебер;

б) Файоль;

в) Тейлор;

г) Мэйо.

1. Главной идеей Роберта Оуэна является:

а) методы контроля качества;

б) повышение производительности труда;

в) заинтересованность работников в успехе компании;

г) программа рационального использования кооперативов.

1. Организации данного типа относятся к организациям с технологической доминантой.

а) производство военной техники;

б) монополистические организации;

в) НИОКР, опытные центры;

г) организации, производящие товары.

1. Для данного типа организаций характерно низкая степень индивидуализма, низкая подверженность влиянию внешних сил:

а) механическая;

б) организация с рыночной доминантой;

в) органические организации;

г) организации с технологической доминантой.

1. К процессу оживления относятся:

а) современные информационные технологии;

б) отработка новых технологий;

в) концентрация на потребностях рынков;

г) индивидуальное развитие.

1. К процессу рефрейминга не относятся:

а) мобилизация организаций;

б) новые виды бизнеса;

в) новая система оценки результатов;

г) определение целей.

1. К процессу реструктуризации относится:

а) развитие организации;

б) определение перспектив;

в) новые виды бизнеса;

г) разработка экономических моделей.

1. Приобретение новых знаний и навыков характерно для процесса:

а) рефрейминг;

б) реструктуризация;

в) обновление;

г) оживление.

1. Личность понимается как:

а) целостная система, объединяющая в себе множество психосоциальных качеств, характерных конкретному человеку;

б) индивид как субъект социальных отношений и сознательной деятельности;

в) целостность социальных свойств человека, продукт общественного развития и включающего индивида в систему социальных отношений по средствам активной предметной деятельности и общения;

г) понятие, обозначение совокупность устных психологических качеств, составляющих его индивидуальность.

1. Тип темперамента, удобный для организации и проведения массовых мероприятий:

а) меланхолик и сангвиник;

б) холерик и флегматик;

в) флегматик и сангвиник;

г) сангвиник и холерик.

1. Тип темперамента, характеризующийся сильным типом нервной системы:

а) меланхолик и сангвиник;

б) холерик, сангвиник и флегматик;

в) флегматик и сангвиник;

г) сангвиник и холерик.

1. К интровертированным качествам относится:

а) разговорчивость;

б) дерзость;

в) робкость.

г) энергичность.

1. Тип темперамента, характеризующийся слабым типом нервной системы:

а) меланхолик и сангвиник;

б) холерик, сангвиник и флегматик;

в) флегматик и сангвиник;

г) меланхолик.

1. К ситуации восприятия относится:

а) физические свойства среды;

б) воспринимаемый объект;

в) социальное окружение;

г) внешняя реакция.

1. К позитивным последствиям конфликта относится:

а) сплочение коллектива;

б) потеря рабочего времени;

в) повышение самооценки;

г) потеря финансовых ресурсов.

1. Понятие мотивация означает:

а) активизация;

б) побуждение;

в) поощрение;

г) принуждение;

д) стимулирование.

1. Устоявшееся представление, которое имеет кто – либо о группе людей – это:

а) способ группирования собственных мнений о людях;

б) установка;

в) социальное отражение;

г) стереотип.

1. К приоритетам говорящего относят:

а) знает, о чём говорит;

б) не рассеивается внимание;

в) не мешают внешние шумы;

г) все ответы верны.

1. Эффект восприятия, состоящий в том, что внешне привлекательные люди нам кажутся положительными во всех своих проявлениях, называется

а) эффект новизны

б) эффект Пигмалиона

в) эффект красоты

г) эффект стереотипизации

38. Воздействие социальной среды на становление личности это

а) процесс взросления

б) процесс социализации

в) процесс стагнации

г) развитие личности

 39. Деловое общение относится к виду коммуникации по:

а) целям;

б) средствам;

в) содержанию;

г) все вышеперечисленное вместе взятое.

40. Адаптация к внешним условиям заставляют организацию

а) менять свои стратегические курсы, менять отношение к рынкам и сами рынки;

б) сокращаться или идти путем слияния, отказываться от прежней и внедрять новую технологию;

в) приспосабливаться к резким изменениям социально-экономических условий внешней среды;

г) менять системы и стили управления, корпоративную культуру.