

2419_Ru_Æyani_Yekun imtahan testinin sualları

Fənn : 2419 İdarəetmənin sosialogiyası və psixologiyası

1 Согласно какому закону социального управления, разнообразие управляющей системы должно быть не меньше разнообразия управляемого объекта:

- закон экономии времени
- Закон необходимого разнообразия
- Закон специализации управления
- Закон интеграции управления
- Закон приоритетности социальных целей

2 Согласно какому закону социального управления, постоянное повышение качества жизни населения является главной целью:

- Закон необходимого разнообразия
- Закон приоритетности социальных целей
- Закон специализации управления
- Закон интеграции управления
- закон экономии времени

3 Согласно, какому закону социального управления достижение поставленной цели осуществляется с учетом наименьших временных потерь:

- Закон приоритетности социальных целей
- Закон специализации управления
- закон экономии времени
- Закон интеграции управления
- Закон необходимого разнообразия

4 Согласно какому закону социального управления, происходит объединение различных специализированных действий в единый управленческий процесс:

- Закон интеграции управления
- Закон специализации управления
- закон экономии времени
- Закон приоритетности социальных целей
- Закон необходимого разнообразия

5 Согласно какому закону социального управления, управление современными общественными делами ведет к расчленению его функций:

- Закон необходимого разнообразия
- Закон специализации управления
- закон экономии времени
- Закон интеграции управления
- Закон приоритетности социальных целей

6 Какой вид управления является объектом изучения общественных наук:

- все ответы верны
- социальное
- техническое
- биологическое
- производственное

7 Объектом внимания каких наук является человек:

- биологии
- экономики
- информатики
- социологии и психологии
- информатики и экономики

8 Кем из ученых впервые в научный оборот было введено понятие «социология»:

- Д.Дидро
- Ф.Гегель
- К.Маркс
- О.Конт
- И.Кант

9 Кто из нижеперечисленных является основоположником социальной психологии:

- Г. Блумер
- Дж.Морено
- Г.Лебон
- Г. Тард
- Дж.М.Мид

10 Кто из авторов считал, что решающую роль в социальных процессах играет не разум, а эмоции:

- Г. Блумер
- Дж.Морено
- Г. Тард
- Г.Лебон
- Дж.М.Мид

11 Кто из авторов является создателем социометрии:

- Г. Блумер
- Г.Лебон
- Г. Тард
- Дж.Морено
- Дж.М.Мид

12 Кто из авторов является создателем теории символического интеракционизма:

- Г. Блумер
- Г.Лебон
- Г. Тард
- Дж.М.Мид

Дж.Морено

13 Кто из авторов является пионером проблематики массового общества:

- Дж.М.Мид
- Г.Лебон
- Г. Тард
- Г. Блумер
- Дж.Морено

14 Кто из авторов является основоположником феноменологического направления:

- Р.Дарендорф
- Г.Гарфинкель
- Дж.Хоманс
- А.Шютц
- Т.Парсон

15 Кто из авторов является концепции социального обмена:

- Р.Дарендор
- Г.Гарфинкель
- А.Шютц
- Дж.Хоманс
- Т.Парсон

16 Кто впервые ввел термин «этнометодология»:

- Р.Дарендор
- Дж.Хоманс
- А.Шютц
- Г.Гарфинкель
- Т.Парсон

17 Кто из авторов является сторонником функционализма:

- Р.Дарендор
- Дж.Хоманс
- А.Шютц
- Т.Парсон
- Г.Гарфинкель

18 Кто из авторов является основоположником теории социального конфликта:

- Т.Парсон
- Дж.Хоманс
- А.Шютц
- Р.Дарендор
- Г.Гарфинкель

19 Кто из авторов стремился соединить эволюционный функционализм и теорию социального конфликта:

- Р.Дарендорф
- Ч.Миллс
- Э.Гидденс
- Л.Козер
- Т.Боттомора

20 Кто из авторов выдвинул теорию структуризации:

- Р.Дарендорф
- Ч.Миллс
- Л.Козер
- Э.Гидденс
- Т.Боттомора

21 Кто является основоположником леворадикального направления в западной социологии:

- Р.Дарендорф
- Э.Гидденс
- Л.Козер
- Ч.Миллс
- Т.Боттомора

22 Кто из авторов является специалистом в области теории классов:

- Р.Дарендорф
- Э.Гидденс
- Л.Козер
- Т.Боттомора
- Ч.Миллс

23 Общественные процессы по формам общественной жизни классифицируются на:

- эпидемии, землетрясения и т.д.
- конструктивная, деструктивная
- массовый, системный, эпизодический
- экономическая, социальная, политическая
- личностные, внутригрупповые, межгрупповые

24 Общественные процессы по характеру классифицируются на:

- эпидемии, землетрясения и т.д.
- конструктивная, деструктивная
- экономическая, социальная, политическая
- массовый, системный, эпизодический
- личностные, внутригрупповые, межгрупповые

25 Общественные процессы по направленности развития общественных связей классифицируются на:

- конструктивная, деструктивная
- личностные, внутригрупповые, межгрупповые
- экономическая, социальная, политическая

- массовый, системный, эпизодический
- эпидемии, землетрясения и т.д.

26 Общественные процессы по уровню организации общества классифицируются на:

- массовый, системный, эпизодический
- экономическая, социальная, политическая
- конструктивная, деструктивная
- личные, внутригрупповые, межгрупповые
- эпидемии, землетрясения и т.д.

27 Общественные процессы по общественному содержанию, вызванному различными аномалиями классифицируются на:

- экономическая, социальная, политическая
- конструктивная, деструктивная
- массовый, системный, эпизодический
- эпидемии, землетрясения и т.д.
- личные, внутригрупповые, межгрупповые

28 К объективным социальным показателям относят:

- производственная инфраструктура
- социальная тревожность
- социальное самочувствие
- доходы населения
- социальное удовлетворение

29 К объективным социальным показателям относят:

- производственная инфраструктура
- социальная тревожность
- социальное самочувствие
- качество жизни
- социальное удовлетворение

30 К объективным социальным показателям относят:

- производственная инфраструктура
- социальная тревожность
- социальное самочувствие
- социальные гарантии
- социальное удовлетворение

31 К объективным социальным показателям относят:

- производственная инфраструктура
- социальная тревожность
- социальное самочувствие
- социальная инфраструктура
- социальное удовлетворение

32 К субъективным социальным показателям относят:

- социальные гарантии
- доходы населения
- социальная инфраструктура
- социальное самочувствие
- качество жизни

33 К субъективным социальным показателям относят:

- социальные гарантии
- доходы населения
- социальная инфраструктура
- социальное удовлетворение
- качество жизни

34 К субъективным социальным показателям относят:

- социальные гарантии
- доходы населения
- социальная инфраструктура
- социальная тревожность
- качество жизни

35 Когда впервые появилось понятие «качество жизни»:

- в 20-е гг. XX века
- в 80-х гг. XX века
- в 70-х гг. XX века
- в 60-х гг. XX века
- в 50-х гг. XX века

36 Предметом социологии и психологии управления являются:

- роли индивида в производственном процессе
- общество
- человек
- управленческие отношения
- классы

37 К принципам социального управления не относят:

- программно-целевого обеспечения
- обязательной обратной связи
- иерархичности
- корпоративный дух
- гуманизма

38 К принципам социального управления не относят:

- иерархичности
- программно-целевого обеспечения

- гуманизма
- обязательной обратной связи
- корпоративный дух

39 К принципам социального управления не относят:

- программно-целевого обеспечения
- обязательной обратной связи
- иерархичности
- децентрализации
- гуманизма

40 К принципам социального управления не относят:

- программно-целевого обеспечения
- обязательной обратной связи
- иерархичности
- централизации
- гуманизма

41 К принципам социального управления не относят:

- программно-целевого обеспечения
- обязательной обратной связи
- иерархичности
- ответственность
- гуманизма

42 Методы социального нормирования:

- на регулирование отношений между людьми
- служат для упорядочения социальных отношений
- включают социальное образование и привлечение работника к активной деятельности в социальном управлении
- позволяют упорядочить отношения между социальными группами, отдельными работниками и коллективами
- для поощрения коллективов, групп, и отдельных работников

43 Социально-политические методы:

- на регулирование отношений между людьми
- служат для упорядочения социальных отношений
- позволяют упорядочить отношения между социальными группами, отдельными работниками и коллективами
- включают социальное образование и привлечение работника к активной деятельности в социальном управлении
- для поощрения коллективов, групп, и отдельных работников

44 Методы социального регулирования:

- на регулирование отношений между людьми
- позволяют упорядочить отношения между социальными группами, отдельными работниками и коллективами

- включают социальное образование и привлечение работника к активной деятельности в социальном управлении
- служат для упорядочения социальных отношений
- для поощрения коллективов, групп, и отдельных работников

45 Методы морального стимулирования:

- на регулирование отношений между людьми
- служат для упорядочения социальных отношений
- включают социальное образование и привлечение работника к активной деятельности в социальном управлении
- позволяют упорядочить отношения между социальными группами, отдельными работниками и коллективами
- позволяют упорядочить отношения между социальными группами, отдельными работниками и коллективами

46 Психологические методы:

- позволяют упорядочить отношения между социальными группами, отдельными работниками и коллективами
- служат для упорядочения социальных отношений
- включают социальное образование и привлечение работника к активной деятельности в социальном управлении
- на регулирование отношений между людьми
- для поощрения коллективов, групп, и отдельных работников

47 К диагностическим методам социологии и психологии управления не относят:

- тестирование
- опрос
- наблюдение
- социально-психологический тренинг
- интервью

48 К диагностическим методам социологии и психологии управления не относят:

- тестирование
- опрос
- наблюдение
- групповая дискуссия
- интервью

49 К диагностическим методам социологии и психологии управления не относят:

- тестирование
- опрос
- наблюдение
- деловая игра
- интервью

50 К регулирующим методам социологии и психологии управления не относят:

- все ответы верны

- групповая дискуссия
- социально-психологический тренинг
- беседа
- деловая игра

51 К регулирующим методам социологии и психологии управления не относят

- все ответы верны
- групповая дискуссия
- социально-психологический тренинг
- беседа
- деловая игра

52 К регулирующим методам социологии и психологии управления не относят

- все ответы верны
- групповая дискуссия
- социально-психологический тренинг
- эксперимент
- деловая игра

53 К регулирующим методам социологии и психологии управления не относят

- все ответы верны
- групповая дискуссия
- социально-психологический тренинг
- тестирование
- деловая игра

54 К регулирующим методам социологии и психологии управления не относят

- все ответы верны
- групповая дискуссия
- социально-психологический тренинг
- анкетирование
- деловая игра

55 К регулирующим методам социологии и психологии управления не относят

- все ответы верны
- групповая дискуссия
- социально-психологический тренинг
- интервью
- деловая игра

56 К регулирующим методам социологии и психологии управления не относят

- все ответы верны
- групповая дискуссия
- социально-психологический тренинг
- опрос
- деловая игра

57 К регулирующим методам социологии и психологии управления не относят

- все ответы верны
- групповая дискуссия
- социально-психологический тренинг
- наблюдение
- деловая игра

58 Это группы факторов, предопределяющие формирование и развитие личности

- социальная роль
- черты личности
- стадии развития личности
- детерминанты личности
- темперамент

59 Кто является автором модели «от незрелости к зрелости»

- М.Фоллет
- Ч.Барнард
- Э.Мэйо
- К.Адджирис
- А.Файоль

60 Базовая единица личности, представляет склонность вести себя определенным образом

- черта личности
- темперамент личности
- стадия развития личности
- детерминанта личности
- характер

61 К пяти основным характеристикам (черты) личности согласно американским психологам не относят

- эмоциональная стабильность
- склонность к сотрудничеству
- экстраверсия
- детерминанта личности
- добросовестность

62 К пяти основным характеристикам (черты) личности согласно американским психологам не относят

- эмоциональная стабильность
- склонность к сотрудничеству
- экстраверсия
- темперамент
- добросовестность

63 К пяти основным характеристикам (черты) личности согласно американским психологам не относят

- эмоциональная стабильность
- склонность к сотрудничеству
- экстраверсия
- характер
- добросовестность

64 К пяти основным характеристикам (черты) личности согласно американским психологам не относят

- эмоциональная стабильность
- склонность к сотрудничеству
- экстраверсия
- зрелость
- добросовестность

65 К пяти основным характеристикам (черты) личности согласно американским психологам относят

- стадия развития
- характер
- детерминанта
- экстраверсия
- темперамент

66 К пяти основным характеристикам (черты) личности согласно американским психологам относят

- стадия развития
- характер
- детерминанта
- склонность к сотрудничеству
- темперамент

67 К пяти основным характеристикам (черты) личности согласно американским психологам относят

- стадия развития
- характер
- детерминанта
- добросовестность
- темперамент

68 К пяти основным характеристикам (черты) личности согласно американским психологам относят

- стадия развития
- характер
- детерминанта
- эмоциональная стабильность
- темперамент

69 К пяти основным характеристикам (черты) личности согласно американским психологам

относят

- стадия развития
- характер
- детерминанта
- восприимчивость к приобретению нового опыта
- темперамент

70 Способность к научению это

- характер
- способности
- выполняемые роли
- склонность
- установки

71 Понятие компетентности включает в себя

- стимул и мотивацию
- добросовестность и эмоциональность
- экстраверсия и интроверсия
- склонность и способности
- характер и темперамент

72 Кем впервые был описан «локус контроля»

- Ч.Барнард
- Дж.Роттер
- Э.Мэйо
- К.Адджирис
- М.Фоллет

73 Постоянная готовность личности чувствовать и вести себя определенным образом по отношению к чему-либо или к кому-либо это

- ценности
- компетентность
- экстраверсия
- темперамент
- установки

74 К функциям установок не относится

- систематизации
- ценностно-экспрессивная
- эго-защитная
- мотивационная
- инструментальная

75 К функциям установок не относится

- систематизации

- ценностно-экспрессивная
- эго-защитная
- стимулирующая
- инструментальная

76 К функциям установок не относится

- систематизации
- ценностно-экспрессивная
- эго-защитная
- контролирующая
- инструментальная

77 К функциям установок не относится

- систематизации
- ценностно-экспрессивная
- эго-защитная
- регулирующая
- инструментальная

78 К функциям установок не относится

- систематизации
- ценностно-экспрессивная
- эго-защитная
- координационная
- инструментальная

79 К функциям установок относят

- стимулирующая
- регулирующая
- мотивационная
- эго-защитная
- координирующая

80 К функциям установок относят

- стимулирующая
- регулирующая
- мотивационная
- ценностно-экспрессивная
- координирующая

81 К функциям установок относят

- стимулирующая
- регулирующая
- мотивационная
- инструментальная
- координирующая

82 К функциям установок относят

- стимулирующая
- регулирующая
- мотивационная
- систематизации
- координирующая

83 Негативное побудительное состояние, возникающее в ситуации, когда субъект одновременно располагает двумя психологически противоречивыми «знаниями» называется

- эмоциональная нестабильность
- экстраверсия
- восприимчивость к приобретению нового опыта
- когнитивным диссонансом
- интроверсия

84 Понятие «когнитивного диссонанса» определил

- Э.Мэйо
- Дж.Роттер
- К.Арджирис
- Л.Фестингер
- Ч.Барнард

85 Не относится к основным характеристикам личности («большая пятерка»)

- восприимчивость к приобретению нового опыта
- склонность к сотрудничеству
- экстраверсия
- творчество
- эмоциональная стабильность

86 Не относится к основным характеристикам личности («большая пятерка»)

- склонность к сотрудничеству
- характер
- восприимчивость к приобретению нового опыта
- эмоциональная стабильность
- экстраверсия

87 Не относится к основным характеристикам личности («большая пятерка»)

- восприимчивость к приобретению нового опыта
- склонность к сотрудничеству
- экстраверсия
- темперамент
- эмоциональная стабильность

88 Не относится к основным характеристикам личности («большая пятерка»)

- добросовестность

- склонность к сотрудничеству
- экстраверсия
- способности
- эмоциональная стабильность

89 Как сам человек оценивает свою способность справляться с повседневными ситуациями по мере их возникновения, называется

- воля
- темперамент
- самоуважение
- самоэффективность
- характер

90 Какими человек воспринимает собственную компетентность и собственный образ называется

- воля
- темперамент
- самоэффективность
- самоуважение
- характер

91 К характеристике незрелого возраста согласно Крису Арджирису относится

- самосознание и контроль
- разнообразные поведенческие модели
- активность
- зависимость
- глубокие интересы

92 К характеристике незрелого возраста согласно Крису Арджирису относится

- самосознание и контроль
- разнообразные поведенческие модели
- активность
- ограниченное число моделей поведения
- глубокие интересы

93 К характеристике незрелого возраста согласно Крису Арджирису относится

- самосознание и контроль
- разнообразные поведенческие модели
- активность
- примитивные интересы
- глубокие интересы

94 К характеристике незрелого возраста согласно Крису Арджирису относится

- самосознание и контроль
- разнообразные поведенческие модели
- активность
- краткосрочная перспектива

- глубокие интересы

95 К характеристике незрелого возраста согласно Крису Арджирису относится

- самосознание и контроль
- разнообразные поведенческие модели
- активность
- подчиненное положение
- глубокие интересы

96 К характеристике незрелого возраста согласно Крису Арджирису относится

- самосознание и контроль
- разнообразные поведенческие модели
- активность
- отсутствие самосознания
- глубокие интересы

97 К характеристике зрелого возраста согласно Крису Арджирису относится

- краткосрочная перспектива
- ограниченное число моделей поведения
- зависимость
- активность
- примитивные интересы

98 К характеристике зрелого возраста согласно Крису Арджирису относится

- краткосрочная перспектива
- ограниченное число моделей поведения
- зависимость
- независимость
- примитивные интересы

99 К характеристике зрелого возраста согласно Крису Арджирису относится

- примитивные интересы
- зависимость
- разнообразные поведенческие модели
- краткосрочная перспектива
- пассивность

100 К характеристике зрелого возраста согласно Крису Арджирису относится

- краткосрочная перспектива
- ограниченное число моделей поведения
- зависимость
- глубокие интересы
- подчиненное положение

101 К характеристике зрелого возраста согласно Крису Арджирису относится

- отсутствие самосознания
- ограниченное число моделей поведения
- зависимость
- долгосрочная перспектива
- примитивные интересы

102 К характеристике зрелого возраста согласно Крису Арджирису относится

- краткосрочная перспектива
- ограниченное число моделей поведения
- зависимость
- главенствующее положение
- примитивные интересы

103 К характеристике зрелого возраста согласно Крису Арджирису относится

- краткосрочная перспектива
- ограниченное число моделей поведения
- зависимость
- самосознание и самоконтроль
- примитивные интересы

104 Основные компоненты установок

- коммуникционный, личностный, эмоциональный
- информационный, эмоциональный
- эмоциональный, поведенческий, коммуникционный
- эмоциональный, информационный, поведенческий
- эмоциональный, поведенческий

105 Не относится к функциям установок

- познавательная
- функция защиты собственного эго
- функция приспособления
- эмоциональная
- функция выражения ценностных ориентаций

106 Не относится к функциям установок

- познавательная
- коммуникционная
- функция приспособления
- функция защиты собственного эго
- функция выражения ценностных ориентаций

107 Эмоциональная привязанность к организации, самоидентификация с организацией, вовлеченность в ее дела и проблемы это

- удовлетворенность трудом
- нормативная преданность
- преданность, обусловленная стажем

- аффективная преданность
- установка

108 Понимание тех потерь, которые вызовет уход из организации это

- удовлетворенность трудом
- нормативная преданность
- аффективная преданность
- преданность, обусловленная стажем
- установка

109 Обязательство работника оставаться в данной организации это

- удовлетворенность трудом
- преданность, обусловленная стажем
- аффективная преданность
- нормативная преданность
- установка

110 Сколько стадии развития в зависимости от возраста выделил Левинсон

- 2.0
- 3.0
- 5.0
- 4.0
- 6.0

111 К общим характеристикам группы не относится

- сплоченность
- фоновые характеристики
- гомогенность
- удовлетворенность от работы
- открытость

112 Относительная позиция человека внутри группы или обществ

- фоновые характеристики
- сплоченность
- открытость
- статус
- гомогенность

113 Определяет уровень входных барьеров в ту или иную группу

- фоновые характеристики
- сплоченность
- статус
- открытость
- гомогенность

114 Определяет наличие в группе связей особо типа, характеризующих социально-

психологическую общность людей, единство взглядов и стремление к общей цели

- фоновые характеристики
- открытость
- статус
- сплоченность
- гомогенность

115 Оценка однородности группы, исходя из заданных параметров

- фоновые характеристики
- открытость
- статус
- гомогенность
- сплоченность

116 К персональным факторам создания групп относят

- возможность стать лидером
- ожидания общения
- непосредственная близость
- общие цели
- сила в единстве

117 К персональным факторам создания групп относят

- сила в единстве
- ожидания общения
- непосредственная близость
- общие интересы
- возможность стать лидером

118 К персональным факторам создания групп относят

- сила в единстве
- ожидания общения
- непосредственная близость
- личные характеристики
- возможность стать лидером

119 К персональным факторам создания групп относят

- безопасности
- возможность стать лидером
- ожидания общения
- непосредственная близость
- сила в единстве

120 К ситуационным факторам создания групп относят

- удовлетворение потребности в людях одного социального слоя
- общие интересы

- общие цели
- возможность взаимодействия
- безопасности

121 К ситуационным факторам создания групп относят

- удовлетворение потребности в людях одного социального слоя
- общие интересы
- общие цели
- непосредственная близость
- безопасности

122 К ситуационным факторам создания групп относят

- удовлетворение потребности в людях одного социального слоя
- общие интересы
- общие цели
- ожидание общения
- безопасности

123 К ситуационным факторам создания групп относят

- удовлетворение потребности в людях одного социального слоя
- общие интересы
- общие цели
- влияние
- безопасности

124 В период становления группы происходит

- взаимопомощь
- сопротивление
- борьба за лидерство
- определение целей
- консенсус

125 В период становления группы происходит

- взаимопомощь
- сопротивление
- борьба за лидерство
- определение правил
- консенсус

126 В период становления группы происходит

- взаимопомощь
- сопротивление
- борьба за лидерство
- неопределенность
- консенсус

127 В период становления группы происходит

- взаимопомощь
- сопротивление
- борьба за лидерство
- установление базовых норм
- консенсус

128 В период становления группы происходит

- взаимопомощь
- сопротивление
- борьба за лидерство
- рост численности
- консенсус

129 В период становления группы происходит

- взаимопомощь
- сопротивление
- борьба за лидерство
- понимание других
- консенсус

130 На стадии конфликта в группе происходит

- кооперация
- определение правил
- определение целей
- борьба за лидерство
- консенсус

131 На стадии конфликта в группе происходит

- кооперация
- определение правил
- определение целей
- образование подгрупп и коалиций
- консенсус

132 На стадии конфликта в группе происходит

- определение целей
- кооперация
- консенсус
- определение правил
- сопротивление

133 На стадии согласованности для группы характерно

- образование подгрупп и коалиций
- взаимосвязь, открытость

- определение целей
- консенсус
- эффективное исполнение

134 На стадии согласованности для группы характерно

- образование подгрупп и коалиций
- взаимосвязь, открытость
- определение целей
- принятие лидерства
- эффективное исполнение

135 На стадии согласованности для группы характерно

- образование подгрупп и коалиций
- взаимосвязь, открытость
- определение целей
- совместная работа
- эффективное исполнение

136 На стадии согласованности для группы характерно

- образование подгрупп и коалиций
- взаимосвязь, открытость
- определение целей
- новые стабильные роли
- эффективное исполнение

137 На стадии согласованности для группы характерно

- образование подгрупп и коалиций
- взаимосвязь, открытость
- определение целей
- кооперация
- эффективное исполнение

138 Процесс, при котором поведение или характеристики одних людей воздействуют на поведение или характеристики других называется

- потребность
- мотивация
- подчинение
- влияние
- власть

139 Изменение поведения в результате реального или воображаемого давления на индивида со стороны окружения это

- потребность
- власть
- влияние
- подчинение

- мотивация

140 Разновидности подчинения

- восприятие, ценности
- противодействие, уступчивость
- цели, награды, наказание
- согласие, солидарность, сопричастность
- согласованность, сплоченность

141 ----- присутствует, когда люди подчиняются, несмотря на свои собственные взгляды и предпочтения

- мотивация
- сопричастность
- солидарность
- согласие (уступчивость)
- влияние

142 ----- представляет собой подчинение, основанное на уважении или одобрении по отношению к тем, кто предлагает какие-либо действия

- мотивация
- сопричастность
- согласие (уступчивость)
- солидарность
- влияние

143 ----- проявляется, когда люди исполняют просьбы или приказы других, потому что они соответствуют их собственным взглядам и оценкам

- мотивация
- солидарность
- согласие (уступчивость)
- сопричастность
- влияние

144 К факторам сплоченности группы относится

- мотивация
- высокая производительность
- солидарное поведение
- общие цели
- низкая производительность

145 К факторам сплоченности группы относится

- высокая производительность
- потребность во взаимодействии
- мотивация
- низкая производительность
- солидарное поведение

146 К факторам сплоченности группы относится

- мотивация
- сложность вступления в группу
- солидарное поведение
- высокая производительность
- низкая производительность

147 К факторам сплоченности группы относится

- мотивация
- высокая производительность
- солидарное поведение
- соответствие статуса участников
- низкая производительность

148 К факторам сплоченности группы относится

- мотивация
- высокая производительность
- солидарное поведение
- справедливость вознаграждений
- низкая производительность

149 К факторам сплоченности группы относится

- мотивация
- высокая производительность
- солидарное поведение
- успех
- низкая производительность

150 К факторам сплоченности группы относится

- мотивация
- высокая производительность
- солидарное поведение
- внешняя угроза
- низкая производительность

151 К последствиям сплоченности группы относят

- соответствие статуса участников
- общие цели
- справедливое вознаграждение
- усиление взаимодействия
- успех

152 К последствиям сплоченности группы относят

- соответствие статуса участников
- общие цели

- справедливое вознаграждение
- усиление влияния и подчинения
- успех

153 К последствиям сплоченности группы относят

- соответствие статуса участников
- общие цели
- справедливое вознаграждение
- солидарное поведение
- успех

154 К последствиям сплоченности группы относят

- соответствие статуса участников
- общие цели
- справедливое вознаграждение
- переоценка возможностей
- успех

155 К последствиям сплоченности группы относят

- соответствие статуса участников
- общие цели
- справедливое вознаграждение
- удовлетворение
- успех

156 К последствиям сплоченности группы относят

- соответствие статуса участников
- общие цели
- справедливое вознаграждение
- высокая или низкая производительность
- успех

157 К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят

- работники, не признающие солидарное поведение
- возможность неудачи
- боязнь опасности
- внешнее признание
- отсутствие взаимности

158 К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят

- отсутствие взаимности
- боязнь опасности
- внутреннее одобрение
- работники, не признающие солидарное поведение
- возможность неудачи

159 К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят

- работники, не признающие солидарное поведение
- возможность неудачи
- боязнь опасности
- работники, признающие солидарное поведение
- отсутствие взаимности

160 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят

- работники, признающие солидарное поведение
- внутреннее одобрение
- внешнее признание
- боязнь опасности
- взаимность

161 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят

- работники, признающие солидарное поведение
- внутреннее одобрение
- внешнее признание
- возможность неудачи
- взаимность

162 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят

- работники, признающие солидарное поведение
- внутреннее одобрение
- внешнее признание
- отсутствие взаимности
- взаимность

163 К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят

- работники, признающие солидарное поведение
- внутреннее одобрение
- внешнее признание
- работники, не признающие солидарное поведение
- взаимность

164 Сотрудничество является эффективной формой взаимодействия в условиях

- все ответы верны
- взаимодействие не нужно
- задача не является сложной
- сложная задача
- задачи, решаемые членами группы, не связаны между собой

165 Сотрудничество является эффективной формой взаимодействия в условиях

- все ответы верны
- взаимодействие не нужно

- задача не является сложной
- взаимодействие необходимо
- задачи, решаемые членами группы, не связаны между собой

166 Сотрудничество является эффективной формой взаимодействия в условиях

- все ответы верны
- взаимодействие не нужно
- задача не является сложной
- высока взаимозависимость членов группы
- задачи, решаемые членами группы, не связаны между собой

167 Конкуренция может быть эффективнее сотрудничества в условиях

- все ответы верны
- взаимодействие необходимо
- сложная задача
- задача не является сложной
- высока взаимозависимость членов группы

168 Конкуренция может быть эффективнее сотрудничества в условиях

- все ответы верны
- взаимодействие необходимо
- сложная задача
- взаимодействие не нужно
- высока взаимозависимость членов группы

169 Конкуренция может быть эффективнее сотрудничества в условиях

- все ответы верны
- взаимодействие необходимо
- сложная задача
- задачи, решаемые членами группы, не связаны между собой
- высока взаимозависимость членов группы

170 К видам солидарного поведения не относят

- учтивое поведение
- сознательное поведение
- альтруистическое поведение
- стимулирующее поведение
- порядочное поведение

171 Исходя из сроков существования коллективы подразделяются на

- малые и большие
- официальные и неофициальные
- гетерогенные и гомогенные
- временные и постоянные
- формальные и неформальные

172 По размерам коллективы подразделяются на

- временные и постоянные
- официальные и неофициальные
- гетерогенные и гомогенные
- малые и большие
- формальные и неформальные

173 К признакам коллектива не относится

- наличие системы социального контроля
- психологическое признание его членами друг друга
- общая цель
- принятие решений
- практическое взаимодействие людей

174 К признакам коллектива не относится

- наличие системы социального контроля
- психологическое признание его членами друг друга
- общая цель
- высокая сплоченность
- практическое взаимодействие людей

175 К признакам коллектива не относится

- наличие системы социального контроля
- психологическое признание его членами друг друга
- общая цель
- изолированность от внешней среды
- практическое взаимодействие людей

176 В соответствии с периодом деятельности команды классифицируют на

- лица, работающие совместно, и дистанционные, участники которых находятся на расстоянии
- по степени сплоченности, по характеру распределения власти
- управленческие, экспертные, производственные
- постоянные и временные
- для решения экстренных задач, для решения проблем находящихся на стыке интересов нескольких субъектов

177 В соответствии с характером решаемых задач команды классифицируются на

- лица, работающие совместно, и дистанционные, участники которых находятся на расстоянии
- по степени сплоченности, по характеру распределения власти
- постоянные и временные
- управленческие, экспертные, производственные
- для решения экстренных задач, для решения проблем находящихся на стыке интересов нескольких субъектов

178 В соответствии с внутренним социокультурным контекстом команды классифицируются

- лица, работающие совместно, и дистанционные, участники которых находятся на расстоянии
- управленческие, экспертные, производственные
- постоянные и временные
- по степени сплоченности, по характеру распределения власти
- для решения экстренных задач, для решения проблем находящихся на стыке интересов нескольких субъектов

179 В соответствии с целями деятельности команды классифицируются

- лица, работающие совместно, и дистанционные, участники которых находятся на расстоянии
- управленческие, экспертные, производственные
- постоянные и временные
- для решения экстренных задач, для решения проблем, находящихся на стыке интересов нескольких субъектов
- по степени сплоченности, по характеру распределения власти

180 В соответствии с особенностями организации работы команды классифицируют

- для решения экстренных задач, для решения проблем, находящихся на стыке интересов нескольких субъектов
- управленческие, экспертные, производственные
- постоянные и временные
- лица, работающие совместно, и дистанционные, участники которых находятся на расстоянии
- по степени сплоченности, по характеру распределения власти

181 ----- поведение – это поступки, помогающие другому работнику справиться с решением проблемы

- поведение гражданской нравственности
- порядочное
- сознательное
- альтруистическое
- учтивое

182 ----- поведение – это согласие с организационными нормами подразделений, т.е. нормами, которые не являются обязательными для менеджеров более высокого уровня

- поведение гражданской нравственности
- порядочное
- альтруистическое
- сознательное
- учтивое

183 ----- поведение связано с консультациями с людьми, от чьих действий могут зависеть другие работники

- учтивое
- сознательное
- порядочное
- альтруистическое
- поведение гражданской нравственности

184 Группы, к которым человек хотел бы принадлежать, с которыми он себя отождествляет, называются

- малая
- неформальная
- формальная
- референтная
- первичная

185 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят

- Все ответы верны
- Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
- большая численность группы
- соглашение относительно целей
- Внутригрупповая конкуренция

186 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят

- все ответы верны
- Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
- большая численность группы
- частота взаимодействия
- Внутригрупповая конкуренция

187 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят

- все ответы верны
- Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
- большая численность группы
- личная привлекательность
- Внутригрупповая конкуренция

188 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят

- все ответы верны
- Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
- большая численность группы
- межгрупповая конкуренция
- Внутригрупповая конкуренция

189 К факторам, повышающим групповую сплоченность относят

- все ответы верны
- Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
- большая численность группы
- благоприятные оценки
- Внутригрупповая конкуренция

190 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят

- частота взаимодействия

- межгрупповая конкуренция
- благоприятные оценки
- отсутствие согласия относительно целей
- личная привлекательность

191 Для обычного трудового коллектива характерно

- оценка по коллективным результатам
- цели определяются внутри
- ответственность индивидуальная и совместная
- руководство сконцентрировано в одних руках
- результаты коллективные

192 Для обычного трудового коллектива характерно

- оценка по коллективным результатам
- цели определяются внутри
- ответственность индивидуальная и совместная
- ответственность индивидуальная
- результаты коллективные

193 Для обычного трудового коллектива характерно

- оценка по коллективным результатам
- цели определяются внутри
- ответственность индивидуальная и совместная
- цели задаются извне
- результаты коллективные

194 Для обычного трудового коллектива характерно

- оценка по коллективным результатам
- цели определяются внутри
- ответственность индивидуальная и совместная
- результаты индивидуальные
- результаты коллективные

195 Для обычного трудового коллектива характерно

- оценка по коллективным результатам
- цели определяются внутри
- ответственность индивидуальная и совместная
- оценка по индивидуальному вкладу
- результаты коллективные

196 Для обычного трудового коллектива характерно

- ответственность индивидуальная и совместная
- оценка по коллективным результатам
- результаты коллективные
- цели определяются внутри
- руководитель выполняет функции распорядителя и контролера

197 Для команды характерно

- результаты индивидуальные
- ответственность индивидуальная
- руководство сконцентрировано в одних руках
- руководство может делиться между наиболее компетентными лицами
- цели задаются извне

198 Для команды характерно

- результаты индивидуальные
- ответственность индивидуальная
- руководство сконцентрировано в одних руках
- ответственность индивидуальная и совместная
- цели задаются извне

199 Для команды характерно

- результаты индивидуальные
- ответственность индивидуальная
- руководство сконцентрировано в одних руках
- цели определяются внутри
- цели задаются извне

200 Для команды характерно

- результаты индивидуальные
- ответственность индивидуальная
- руководство сконцентрировано в одних руках
- результаты коллективные
- цели задаются извне

201 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят

- частота взаимодействия
- межгрупповая конкуренция
- благоприятные оценки
- большая численность группы
- личная привлекательность

202 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят

- частота взаимодействия
- межгрупповая конкуренция
- благоприятные оценки
- Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
- личная привлекательность

203 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят

- частота взаимодействия
- межгрупповая конкуренция

- благоприятные оценки
- Внутригрупповая конкуренция
- личная привлекательность

204 К факторам, понижающим групповую сплоченность относят

- частота взаимодействия
- межгрупповая конкуренция
- благоприятные оценки
- Доминирование одного или нескольких членов группы
- личная привлекательность

205 К факторам, играющим важную роль в определении эффективности группы относят

- обучение
- внутригрупповое соперничество
- межгрупповое соперничество
- взаимозависимость задач
- конкуренция

206 К факторам, играющим важную роль в определении эффективности группы относят

- обучение
- взаимозависимость результатов
- межгрупповое соперничество
- внутригрупповое соперничество
- конкуренция

207 К факторам, играющим важную роль в определении эффективности группы относят

- внутригрупповое соперничество
- потенциал
- обучение
- конкуренция
- межгрупповое соперничество

208 Этот ориентированный на задачу член команды представляется очень надежным, всегда готов к работе и подталкивает команду к достижению высокой производительности

- все ответы верны
- содействующий
- сотрудничающий
- коммуникатор
- бросающий вызов

209 Этот член команды сосредоточен на крупных планах, стремится работать за пределами определенной роли и делить славу с остальными членами команды

- бросающий вызов
- содействующий
- сотрудничающий
- коммуникатор

все ответы верны

210 Положительный, ориентированный на людей и процесс член команды, эффективный слушатель, достигает согласия, осуществляет обратную связь и создает неформальную спокойную атмосферу

- все ответы верны
 коммуникатор
 содействующий
 сотрудничающий
 бросающий вызов

211 Эта форма влияния представляет собой воспроизведение индивидом поведения другого человека

- принуждение
 подражание
 убеждение
 внушение
 психическое заражение

212 Вид воздействия, при котором один человек подчиняет себе другого, заставляя его выполнять, часто против его воли, необходимые действия

- внушение
 принуждение
 подражание
 психическое заражение
 убеждение

213 Совместимость основанная на темпераменте и непосредственно связанных с ним свойствах – работоспособность, выносливость, активность, скорость реакции, уравновешенность

- психическая
 органическая
 психологическая
 функциональная
 социальная

214 Совместимость, основанная на таких качествах как общительность, отзывчивость, уверенность в себе, сходство характеров, чувство юмора

- психологическая
 психическая
 органическая
 социальная
 функциональная

215 Совместимость основана на сходстве жизненных целей, моральных принципов, убеждений, образа жизни

- органическая

- социальная
- психологическая
- функциональная
- психическая

216 Совместимость, предполагает согласованность партнеров в деловой сфере, при выполнении совместной деятельности

- социальная
- функциональная
- органическая
- психическая
- психологическая

217 Совместимость предполагает взаимную приемлемость в сфере неформального общения

- социальная
- органическая
- психологическая
- психическая
- функциональная

218 По составу коллективы бывают

- малые и большие
- гетерогенные и гомогенные
- формальные и неформальные
- официальные и неофициальные
- временные и постоянные

219 По статусу коллективы подразделяются на

- официальные и неофициальные
- гетерогенные и гомогенные
- формальные и неформальные
- временные и постоянные
- малые и большие

220 По характеру внутренних связей коллективы подразделяются на

- гетерогенные и гомогенные
- формальные и неформальные
- малые и большие
- временные и постоянные
- официальные и неофициальные

221 Славится своей прямоотой и открытостью. Этот член команды оспаривает цели, методы и даже этику команды. Он охотно спорит с лидером и вдохновляет на решения, которым сопутствует тщательно взвешенный риск

- все ответы верны
- бросающий вызов

- содействующий
- сотрудничающий
- коммуникатор

222 К положительным качествам комитетов относят

- групповое единomyслие
- совместные, интегрированные решения
- финансовые затраты
- временные затраты
- разделение ответственности

223 К положительным качествам комитетов относят

- временные затраты
- усиление мотивации и преданности делу
- групповое единomyслие
- разделение ответственности
- финансовые затраты

224 К положительным качествам комитетов относят

- временные затраты
- групповое единomyслие
- возможность для личного развития
- разделение ответственности
- финансовые затраты

225 К положительным качествам комитетов относят

- финансовые затраты
- разрешение конфликтов
- разделение ответственности
- групповое единomyслие
- временные затраты

226 К положительным качествам комитетов относят

- финансовые затраты
- координация между подразделениями
- групповое единomyслие
- разделение ответственности
- временные затраты

227 К отрицательным качествам комитетов относят

- координация между подразделениями
- усиление мотивации и преданности делу
- совместные, интегрированные решения
- групповое единomyслие
- возможность для личного развития

228 К отрицательным качествам комитетов относят

- координация между подразделениями
- усиление мотивации и преданности делу
- совместные, интегрированные решения
- разделение ответственности
- возможность для личного развития

229 К отрицательным качествам комитетов относят

- координация между подразделениями
- усиление мотивации и преданности делу
- совместные, интегрированные решения
- временные затраты
- возможность для личного развития

230 К отрицательным качествам комитетов относят

- координация между подразделениями
- усиление мотивации и преданности делу
- совместные, интегрированные решения
- финансовые затраты
- возможность для личного развития

231 Не относят к категориям команд

- группа действий
- производственная
- совещательная
- стимулирующая
- проектная

232 В какой стране были созданы кружки качества

- Россия
- Германия
- США
- Япония
- Франция

233 Группы, созданные по воле руководства называются

- команда
- кружки качества
- неформальные
- формальными
- самоуправляемые бригады

234 Спонтанно образовавшаяся группа людей, которые вступают в регулярное взаимодействие для достижения определенной цели

- самоуправляемые бригады

- комитеты
- формальные группы
- неформальные организации
- кружки качества

235 Группа внутри организации, которой делегированы полномочия для выполнения какого-либо задания

- самоуправляемая бригада
- неформальные организации
- команда
- комитет
- кружки качества

236 Временная группа, сформированная для выполнения определенной цели

- самоуправляемые бригады
- неформальная организация
- постоянный комитет
- специальный комитет
- кружки качества

237 Перманентно действующая группа внутри организации, имеющая конкретную цель

- самоуправляемые бригады
- неформальная организация
- специальный комитет
- постоянный комитет
- кружки качества

238 Тенденция подавления отдельной личностью действительных взглядов на какое-нибудь явление, с тем чтобы не нарушать гармонию группы называется

- групповые нормы
- конфликтность
- сплоченность
- групповое единomyслие
- социальный контроль

239 Группа людей, имеющих общие цели, взаимодополняющие навыки, умение, высокий уровень взаимозависимости и разделяющих ответственность за достижение конечных результатов

- команда
- кружки качества
- неформальные организации
- комитет
- формальная группа

240 Группа, у которой нет потребности в повышении эффективности совместного труда или нет возможности стать командой это

- самоуправляемая бригада

- реальная команда
- псевдокоманда
- рабочая группа
- высокоэффективная команда

241 Для команды характерно

- результаты индивидуальные
- ответственность индивидуальная
- руководство сконцентрировано в одних руках
- оценка по коллективным результатам
- цели задаются извне

242 Для команды характерно

- результаты индивидуальные
- ответственность индивидуальная
- руководство сконцентрировано в одних руках
- руководитель выполняет функции лидера и координатора совместной работы
- цели задаются извне

243 Психологическая особенность поведения людей, проявляющееся как групповое единомыслие и отказ от самостоятельных действий называется

- коллективом
- индивидуализмом
- сплоченностью
- конформизмом
- коллективизмом

244 Отрицательное проявление конформизма

- придает коллективу свое «людей»
- стандартное поведение людей
- выживаемость коллектива
- групповое единомыслие
- облегчает совместную деятельность людей

245 Полностью принимают групповые нормы поведения и стремятся им соответствовать

- все ответы верны
- нонконформисты
- целесообразные конформисты
- сознательные конформисты
- негативисты

246 Внутренне отвергают групповые нормы поведения, но на практике их придерживаются

- все ответы верны
- нонконформисты
- сознательные конформисты
- целесообразные конформисты

негативисты

247 Внутренне согласны с групповыми нормами поведения, но по тем или иным причинам выступают против них

- все ответы верны
- целесообразные конформисты
- сознательные конформисты
- нонконформисты
- негативисты

248 Групповые нормы поведения не принимают внутренне и не стараются этого скрывать

- все ответы верны
- целесообразные конформисты
- сознательные конформисты
- негативисты
- нонконформисты

249 Неписанные требования, указывающие, что и как нужно делать, а что нет, это

- единомыслие
- конформизм
- роли
- нормы
- сплоченность

250 Наиболее высока сплоченность в группах, состоящих из

- 2-15 человек
- 10-15 человек
- 4-7 человек
- 5-9 человек
- 2-4 человек

251 Группа, у которой имеется потребность в повышении эффективности совместного труда, есть возможность стать командой, но она не сосредоточилась на коллективном выполнении работы это

- самоуправляемая бригада
- реальная команда
- рабочая группа
- псевдокоманда
- высокоэффективная команда

252 Небольшое число людей со взаимодополняющими навыками, которые преданы общему направлению, целям и рабочему подходу, за который они чувствуют себя взаимно ответственными это

- рабочая группа
- самоуправляемая бригада
- высокоэффективная команда
- псевдокоманда

- реальная команда

253 Команда, члены которой обладают суперобязательностью относительно выполнения командной работы это

- самоуправляемая бригада
 псевдокоманда
 рабочая группа
 высокоэффективная команда
 реальная команда

254 Существуют два главных типа команд

- производственная и непроизводственная
 кросс-функциональная и инсайтная
 интактная и инсайтная
 кросс-функциональная и интактная
 проектная и производственная

255 Команда формируется из представителей различных подразделений формальной организации и отражает их интересы это

- бригада
 команда руководителей
 интактная команда
 кросс-функциональная команда
 проектная команда

256 Является производственным подразделением или долговременно существующей рабочей группой производящей определенный продукт или услугу

- бригада
 команда руководителей
 кросс-функциональная команда
 интактная команда
 проектная команда

257 Группы по уровню развития различают

- совещательная, производственная, проектная
 производственные и проектные
 формальные и неформальные
 диффузная, функциональная, коллектив
 малые и большие

258 Объединяет людей, хотя и соединенных общим интересом или общей целью, но собравшихся случайным образом, друг с другом не связанных

- проектная группа
 коллектив
 функциональная группа
 диффузная группа

- совещательная группа

259 Объединяет людей, связанных общим делом и выполняющих определенные, закрепленные за каждым обязанности, связанных друг с другом, взаимной зависимостью

- проектная группа
- коллектив
- диффузная группа
- функциональная группа
- совещательная группа

260 Объединяет людей на основе общего дела, общих интересов и целей

- проектная группа
- функциональная группа
- диффузная группа
- коллектив
- совещательная группа

261 Кто является основоположником социометрического направления в изучении групп

- М.Фоллет
- К.Левин
- Элтон Мэйо
- Джекоб Морено
- Ч.Барнард

262 Кто является основоположником социологического направления в изучении групп

- М.Фоллет
- К.Левин
- Джекоб Морено
- Элтон Мэйо
- Ч.Барнард

263 Кто является основоположником направления «групповая динамика»

- М.Фоллет
- Элтон Мэйо
- Джекоб Морено
- К.Левин
- Ч.Барнард

264 Отношения в группе построены на чувствах приязни и неприязни, симпатии и антипатии, которые люди испытывают друг к другу в большей или меньшей степени

- стимулирующие
- волевые
- рефлексивные
- аффективные
- организационные

265 Отношения строятся на сознательном анализе положения каждого человека в группе и определяют форму поведения каждого с каждым

- волевые
- рефлексивные
- стимулирующие
- организационные
- аффективные

266 Отношения предполагают подчинение, влияние одного человека на другого

- стимулирующие
- рефлексивные
- аффективные
- волевые
- организационные

267 К формам влияния людей друг на друга в процессе непосредственного общения не относится

- подражание
- распоряжение
- внушение
- убеждение
- психическое заражение

268 Вид целенаправленного воздействия на человека или группу, имеющего целью формирования определенного психического состояния, убеждения, образа мыслей, формы поведения

- принуждение
- психическое заражение
- убеждение
- внушение
- подражание

269 Целенаправленное, как правило словесное, воздействие посредством логических доводов, аргументов, фактов и рассуждений

- принуждение
- психическое заражение
- внушение
- убеждение
- подражание

270 Вид бессознательного, неосознаваемого влияния людей друг на друга, предполагающего передачу эмоционального состояния, настроения

- принуждение
- убеждение
- внушение
- психическое заражение
- подражание

271 К общим мотивам поведения относят

- в принадлежности
- в статусе
- потребность в достижениях
- любопытства
- во власти

272 К общим мотивам поведения относят

- в принадлежности
- в статусе
- потребность в достижениях
- привязанности
- во власти

273 К общим мотивам поведения относят

- в принадлежности
- в статусе
- потребность в достижениях
- желание манипулировать
- во власти

274 К вторичным потребностям относят

- желание манипулирования
- привязанности
- любопытства
- потребность в достижениях
- деятельности

275 К вторичным потребностям относят

- желание манипулирования
- привязанности
- любопытства
- в статусе
- деятельности

276 К вторичным потребностям относят

- желание манипулирования
- привязанности
- любопытства
- во власти
- деятельности

277 К вторичным потребностям относят

- желание манипулирования
- привязанности

- любопытства
- в принадлежности
- деятельности

278 К вторичным потребностям относят

- деятельности
- любопытства
- в безопасности
- желание манипулирования
- привязанности

279 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят

- зарплата
- технический надзор
- политика компании и ее администрирование
- достижения
- межличностные отношения с начальником

280 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят

- зарплата
- технический надзор
- политика компании и ее администрирование
- признание
- межличностные отношения с начальником

281 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят

- зарплата
- технический надзор
- политика компании и ее администрирование
- работа как таковая
- межличностные отношения с начальником

282 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят

- политика компании и ее администрирование
- межличностные отношения с начальником
- технический надзор
- ответственность
- зарплата

283 Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят

- зарплата
- технический надзор
- политика компании и ее администрирование
- продвижение
- межличностные отношения с начальником

284 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят

- работа как таковая
- продвижение
- достижения
- политика компании и ее администрирование
- ответственность

285 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят

- работа как таковая
- продвижение
- достижения
- технический надзор
- ответственность

286 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят

- работа как таковая
- продвижение
- достижения
- зарплата
- ответственность

287 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят

- работа как таковая
- продвижение
- достижения
- межличностные отношения с начальником
- ответственность

288 Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят

- работа как таковая
- продвижение
- достижения
- условия работы
- ответственность

289 Кому принадлежит концепция иерархии потребностей

- Врум
- Альдерферд
- Герцберг
- Маслоу
- Мак Клеlland

290 Кто выделил три группы основных потребностей: существования, в связях и росте

- Врум
- Маслоу

- Герцберг
- Альдерферд
- МакКлелланд

291 У кого из авторов важная переменная мотивационного процесса – это ожидание

- Альдерферд
- Маслоу
- Герцберг
- Врум
- МакКлелланд

292 Кто из авторов исходит из предпосылки, что мотивация, удовлетворенность и исполнительность представляют собой отдельные переменные и взаимодействуют иначе, чем принято считать

- Смит
- Врум
- Герцберг
- Портер и Лоулер
- Альдерферд

293 Кто из авторов исходит из предпосылки, что мотивация непосредственно не приводит к повышению производительности

- Адамс
- Врум
- Герцберг
- Портер и Лоулер
- Альдерферд

294 Кто из авторов утверждал, что основную роль в выполнении работы и получении удовлетворения играет степень справедливости (или несправедливости), которую ощущают работники в конкретной ситуации на своей работе

- Портер и Лоулер
- Врум
- Герцберг
- Адамс
- Альдерферд

295 Какая из теорий мотивации имеет финансово-экономические источники

- теория атрибуции
- теория ожидания
- теория контроля
- теория представительства
- теория справедливости

296 Кто из авторов разработал анкету для диагностического обследования рабочего места

- Портер и Лоулер

- Врум
- Герцберг
- Хэкман и Олдхэм
- Альдерферд

297 Кто является автором теории целеполагания

- Герцберг
- Адамс
- Врум
- Локк
- Альдерферд

298 Внедрение новых информационных систем, предоставление руководителям объективной и оперативной информации в перепроектирование рабочего места

- определенность рабочего задания
- разнообразие навыков
- автономность
- обратная связь
- значимость работы

299 Обеспечение перекрестного обучения, расширение обязанностей в перепроектировании рабочего места

- определенность рабочего задания
- обратная связь
- автономность
- разнообразие навыков
- значимость работы

300 Предоставление проектов, формирование рабочих модулей в перепроектировании рабочего места

- разнообразие навыков
- обратная связь
- автономность
- определенность рабочего задания
- значимость работы

301 Формирование привлекательного имиджа организации в перепроектировании рабочего мест

- разнообразие навыков
- обратная связь
- автономность
- значимость работы
- определенность рабочего задания

302 Предоставление работнику больших полномочий и возложение на него большей ответственности в перепроектирование рабочего места

- разнообразие навыков

- обратная связь
- значимость работы
- автономность
- определенность рабочего задания

303 Изменение технологического процесса и использование автономных самоуправляемых рабочих бригад это

- социотехнический подход
- метод обработки социальной информации
- ротация кадров
- обогащение труда
- проектирование рабочего места

304 Кто ввел термин: управление по целям

- Хэкман
- Мескон
- Локк
- Дракер
- Врум

305 К восходящим коммуникациям относят

- обратная связь по результатам деятельности
- должностные инструкции и приказы
- внедрении целей и стратегий
- проблемы и вопросы
- процедуры и различные правила

306 К восходящим коммуникациям относят

- обратная связь по результатам деятельности
- предложения по улучшению
- внедрении целей и стратегий
- должностные инструкции и приказы
- процедуры и различные правила

307 К восходящим коммуникациям относят

- обратная связь по результатам деятельности
- должностные инструкции и приказы
- внедрении целей и стратегий
- отчеты о результатах деятельности
- процедуры и различные правила

308 К восходящим коммуникациям относят

- обратная связь по результатам деятельности
- должностные инструкции и приказы
- внедрении целей и стратегий
- жалобы и споры

- процедуры и различные правила

309 К восходящим коммуникациям относят

- обратная связь по результатам деятельности
- должностные инструкции и приказы
- внедрении целей и стратегий
- финансовая и бухгалтерская информация
- процедуры и различные правила

310 Нисходящие коммуникации охватывают

- финансовая и бухгалтерская информация
- отчеты о результатах деятельности
- проблемы и вопросы
- внедрение целей и стратегий
- жалобы и споры

311 Нисходящие коммуникации охватывают

- финансовая и бухгалтерская информация
- отчеты о результатах деятельности
- проблемы и вопросы
- должностные инструкции и приказы
- жалобы и споры

312 Нисходящие коммуникации охватывают

- финансовая и бухгалтерская информация
- отчеты о результатах деятельности
- проблемы и вопросы
- процедуры и различные правила
- жалобы и споры

313 Нисходящие коммуникации охватывают

- финансовая и бухгалтерская информация
- отчеты о результатах деятельности
- проблемы и вопросы
- обратная связь по результатам деятельности
- жалобы и споры

314 Нисходящие коммуникации охватывают

- финансовая и бухгалтерская информация
- отчеты о результатах деятельности
- проблемы и вопросы
- внушение идей
- жалобы и споры

315 К межличностным коммуникативным барьерам относят

- несоответствие коммуникативной сети рабочим задачам
- потребности и цели отделов
- различия в статусе и уровне власти
- преграды, обусловленные восприятием
- информационные перегрузки

316 К межличностным коммуникативным барьерам относят

- несоответствие коммуникативной сети рабочим задачам
- потребности и цели отделов
- различия в статусе и уровне власти
- семантика
- информационные перегрузки

317 К межличностным коммуникативным барьерам относят

- несоответствие коммуникативной сети рабочим задачам
- потребности и цели отделов
- различия в статусе и уровне власти
- невербальные преграды
- информационные перегрузки

318 К межличностным коммуникативным барьерам относят

- несоответствие коммуникативной сети рабочим задачам
- потребности и цели отделов
- различия в статусе и уровне власти
- плохая обратная связь
- информационные перегрузки

319 К межличностным коммуникативным барьерам относят

- неумение слушать
- информационные перегрузки
- потребности и цели отделов
- различия в статусе и уровне власти
- несоответствие коммуникативной сети рабочим задачам

320 К преградам в организационных коммуникациях относят

- плохая обратная связь
- невербальные преграды
- семантика
- искажение сообщений
- преграды, обусловленные восприятием

321 К преградам в организационных коммуникациях относят

- плохая обратная связь
- невербальные преграды
- семантика
- информационные перегрузки

- преграды, обусловленные восприятием

322 К преградам в организационных коммуникациях относят

- плохая обратная связь
- невербальные преграды
- семантика
- неудовлетворительная структура организации
- преграды, обусловленные восприятием

323 К преградам в организационных коммуникациях относят

- плохая обратная связь
- невербальные преграды
- семантика
- различия в статусе и уровне власти
- преграды, обусловленные восприятием

324 К преградам в организационных коммуникациях относят

- плохая обратная связь
- невербальные преграды
- семантика
- потребности и цели отделов
- преграды, обусловленные восприятием

325 К преградам в организационных коммуникациях относят

- плохая обратная связь
- невербальные преграды
- семантика
- несоответствие коммуникативной сети рабочим заданиям
- преграды, обусловленные восприятием

326 К преградам в организационных коммуникациях относят

- плохая обратная связь
- невербальные преграды
- семантика
- дефицит формальных каналов
- преграды, обусловленные восприятием

327 К элементам процесса коммуникаций относят

- декодирование
- кодирование и выбор канала
- зарождение идеи
- отправитель
- передача

328 К элементам процесса коммуникаций относят

- декодирование
- кодирование и выбор канала
- зарождение идеи
- сообщение
- передача

329 К элементам процесса коммуникаций относят

- декодирование
- кодирование и выбор канала
- зарождение идеи
- канал
- передача

330 К элементам процесса коммуникаций относят

- декодирование
- кодирование и выбор канала
- зарождение идеи
- получатель
- передача

331 К этапам процесса коммуникаций относят

- получатель
- сообщение
- отправитель
- зарождение идеи
- канал

332 К этапам процесса коммуникаций относят

- отправитель
- получатель
- канал
- сообщение
- кодирование и выбор канала

333 К этапам процесса коммуникаций относят

- получатель
- сообщение
- отправитель
- передача
- канал

334 К этапам процесса коммуникаций относят

- получатель
- сообщение
- отправитель
- декодирование

канал

335 Не относится к методам сбора первичных данных в социологии

- эксперимент
- опрос
- анализ документов
- тест
- наблюдение

336 Совокупность людей, занимающих одну и ту же социальную позицию (ячейку общества) или выполняющих одну и ту же роль, называется

- социальное действие
- социальная стратификация
- социальный состав населения
- социальной группой
- социальная мобильность

337 Совокупность всех социальных групп (демографических, политических и экономических, религиозных, профессиональных и др.) образует

- социальное действие
- социальная стратификация
- социальную группу
- социальный состав населения
- социальная мобильность

338 Совокупность больших социальных групп, расположенных иерархически по критерию социального неравенства и называемых стратами это

- социальное действие
- социальный состав населения
- социальную группу
- социальная стратификация
- социальная мобильность

339 Переход из одной страты в другую, неравную (скажем, из бедных в богатые), либо в равную (скажем, из водителей в трактористы) описывается понятием

- социальное действие
- социальный состав населения
- социальную группу
- социальная мобильность
- социальная стратификация

340 Поведенческий акт (единица поведения), совершаемый социальным субъектом (представителем социальной группы) в данном месте и в данное время это

- социальная мобильность
- социальный состав населения
- социальную группу

- социальное действие
- социальная стратификация

341 К профессиональным качествам руководителя относят

- коммуникабельность
- физическое и психологическое здоровье
- внутренняя и внешняя культура
- высокий уровень образования, производственного опыта
- умение организовывать деятельность подчиненных

342 К профессиональным качествам руководителя относят

- коммуникабельность
- физическое и психологическое здоровье
- внутренняя и внешняя культура
- широта взглядов, эрудиция
- умение организовывать деятельность подчиненных

343 К профессиональным качествам руководителя относят

- коммуникабельность
- физическое и психологическое здоровье
- внутренняя и внешняя культура
- стремление к постоянному самосовершенствованию
- умение организовывать деятельность подчиненных

344 К профессиональным качествам руководителя относят

- коммуникабельность
- физическое и психологическое здоровье
- внутренняя и внешняя культура
- поиск новых форм и методов работы
- умение организовывать деятельность подчиненных

345 К личным качествам руководителя относят

- широта взглядов, эрудиция
- физическое и психологическое здоровье
- умение управлять собой, своим поведением
- коммуникабельность
- высокий уровень образования, производственного опыта

346 К личным качествам руководителя относят

- умение управлять собой, своим поведением
- внешняя и внутренняя культура
- высокий уровень образования, производственного опыта
- широта взглядов, эрудиция
- коммуникабельность

347 К личным качествам руководителя относят

- умение управлять собой, своим поведением
- широта взглядов, эрудиция
- высокий уровень образования, производственного опыта
- отзывчивость, доброжелательность к людям
- коммуникабельность

348 К личным качествам руководителя относят

- умение управлять собой, своим поведением
- широта взглядов, эрудиция
- высокий уровень образования, производственного опыта
- оптимизм, уверенность в себе
- коммуникабельность

349 К деловым качествам руководителя относят

- внешняя и внутренняя культура
- широта взглядов, эрудиция
- высокий уровень образования, производственного опыта
- умение организовывать деятельность подчиненных
- отзывчивость, доброжелательность к людям

350 К деловым качествам руководителя относят

- внешняя и внутренняя культура
- широта взглядов, эрудиция
- высокий уровень образования, производственного опыта
- стремление к независимости, власти, лидерству
- отзывчивость, доброжелательность к людям

351 К деловым качествам руководителя относят

- внешняя и внутренняя культура
- широта взглядов, эрудиция
- высокий уровень образования, производственного опыта
- коммуникабельность
- отзывчивость, доброжелательность к людям

352 К деловым качествам руководителя относят

- внешняя и внутренняя культура
- широта взглядов, эрудиция
- высокий уровень образования, производственного опыта
- инициативность, оперативность в решение проблем
- отзывчивость, доброжелательность к людям

353 К деловым качествам руководителя относят

- внешняя и внутренняя культура
- широта взглядов, эрудиция
- высокий уровень образования, производственного опыта
- умение управлять собой, своим поведением

- отзывчивость, доброжелательность к людям

354 К деловым качествам руководителя относят

- внешняя и внутренняя культура
- широта взглядов, эрудиция
- высокий уровень образования, производственного опыта
- стремление к преобразованиям, нововведениям
- отзывчивость, доброжелательность к людям

355 Кто из авторов в основу классификации определил психологические качества руководителей

- Р.Блейк и Дж.Моутон
- Р.Стюарт
- М.Эйхбгер
- Д.Кэйрси
- П.Друкер

356 Кто из авторов определил типологию руководителей по их отношению к окружающим

- Р.Блейк и Дж.Моутон
- Р.Стюарт
- Д.Кэйрси
- М.Эйхбгер
- П.Друкер

357 Кто из авторов выделил типы руководителей с точки зрения использования времени

- Р.Блейк и Дж.Моутон
- М.Эйхбгер
- Д.Кэйрси
- Р.Стюарт
- П.Друкер

358 Кто из авторов выделил руководителей, ориентированных на производство, и руководителей, ориентированных на подчиненных

- П.Друкер
- Д.Кэйрси
- Р.Блейк и Дж.Моутон
- Р.Стюарт
- М.Эйхбгер

359 Такие характеристики, как общительность, взаимодействие, экстенсивность типичны для следующего типа личности

- сенсорного
- мыслительного
- интровертного
- экстравертного
- интуитивного

360 Такие характеристики, как замкнутость, сосредоточенность, задумчивость типичны для следующего типа личности

- сенсорного
- мыслительного
- экстравертного
- интровертного
- интуитивного

361 Такие характеристики, как реалистичность, практичность, упорство в работе типичны для следующего типа личности

- интровертного
- мыслительного
- экстравертного
- сенсорного
- интуитивного

362 Такие характеристики, как концептуальность, фантазия, оригинальность типичны для следующего типа личности

- интровертного
- мыслительного
- экстравертного
- интуитивного
- сенсорного

363 Такие характеристики, как воля, твердость, четкость, беспристрастность типичны для следующего типа личности

- интровертного
- интуитивного
- экстравертного
- мыслительного
- сенсорного

364 Такие характеристики как, мягкосердечность, гуманность, эмоциональность, чуткость типичны для следующего типа личности

- интровертного
- интуитивного
- мыслительного
- чувствующего
- сенсорного

365 Такие характеристики как, закрытость, определенность, структурность типичны для следующего типа личности

- интровертного
- интуитивного
- воспринимающий
- решающий

- сенсорного

366 Такие характеристики как, гибкость, адаптивность, открытость типичны для следующего типа личности

- интровертного
- интуитивного
- решающий
- воспринимающий
- сенсорного

367 Возможность влиять на поведение других

- убеждение
- влияние
- лидерство
- власть
- харизма

368 Любое поведение одного индивида, которое вносит изменение в поведение, отношения другого индивида

- убеждение
- власть
- лидерство
- влияние
- харизма

369 Способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижения целей организации

- убеждение
- власть
- влияние
- лидерство
- харизма

370 Влияние через страх это

- законная власть
- экспертная власть
- власть, основанная на вознаграждении
- власть, основанная на принуждении
- эталонная власть

371 Влияние через положительное подкрепление подчиненного с целью добиться от него желаемого поведения это

- законная власть
- экспертная власть
- власть, основанная на принуждении
- власть, основанная на вознаграждении

- эталонная власть

372 Влияние через разумную веру это

- законная власть
- власть, основанная на вознаграждении
- власть, основанная на принуждении
- экспертная власть
- эталонная власть

373 Влияние с помощью традиции это

- экспертная власть
- власть, основанная на вознаграждении
- власть, основанная на принуждении
- законная власть
- эталонная власть

374 Влияние с помощью харизмы

- экспертная власть
- власть, основанная на вознаграждении
- власть, основанная на принуждении
- эталонная власть
- законная власть

375 Недостаток применения власти, основанной на принуждении

- неопределенность
- недостаточное использование потенциала человеческих ресурсов
- ограниченность ресурсов
- низкая производительность труда, неудовлетворенность работой
- медленно формируется

376 Недостаток власти, основанной на вознаграждении

- неопределенность
- недостаточное использование потенциала человеческих ресурсов
- низкая производительность труда, неудовлетворенность работой
- ограниченность ресурсов
- медленно формируется

377 Недостаток применения экспертной власти

- неопределенность
- недостаточное использование потенциала человеческих ресурсов
- низкая производительность труда, неудовлетворенность работой
- медленно формируется
- ограниченность ресурсов

378 Недостаток применения законной власти

- неопределенность
- медленно формируется
- низкая производительность труда, неудовлетворенность работой
- недостаточное использование потенциала человеческих ресурсов
- ограниченность ресурсов

379 Согласно теории «X» Дугласа МакГрегора

- приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
- люди используют самоуправление и контроль
- труд – процесс естественный
- люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
- способность к творческому решению проблем встречается часто

380 Согласно теории «X» Дугласа МакГрегора

- приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
- люди используют самоуправление и контроль
- труд – процесс естественный
- у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности
- способность к творческому решению проблем встречается часто

381 Согласно теории «X» Дугласа МакГрегора

- приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
- люди используют самоуправление и контроль
- труд – процесс естественный
- больше всего люди хотят защищенности
- способность к творческому решению проблем встречается часто

382 Согласно теории «X» Дугласа МакГрегора

- приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
- люди используют самоуправление и контроль
- труд – процесс естественный
- чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание
- способность к творческому решению проблем встречается часто

383 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора

- труд – процесс естественный
- у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности
- больше всего люди хотят защищенности
- чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание
- люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы

384 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора

- люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
- больше всего люди хотят защищенности
- чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание
- люди используют самоуправление и контроль

- у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности

385 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора

- люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
- больше всего люди хотят защищенности
- чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание
- приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
- у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности

386 Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора

- люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
- больше всего люди хотят защищенности
- чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание
- способность к творческому решению проблем встречается часто
- у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности

387 Кто из авторов разработал классификацию поведения лидера, основанную на распределении влияния при принятии решения между лидером и подчиненным

- Блейк
- П.Херши
- Фидлер
- К.Левин
- Врум

388 В каких исследованиях проявились два аспекта лидерского поведения: учет мнений подчиненных и структуризация деятельности

- модель П.Херши и К.Бланшарда
- решетка лидерства Блейка и Моутона
- исследования Университета Мичиган
- исследования Университета Огайо
- модель случайного лидерства Фидлера

389 В каких исследованиях впервые поведение лидера описывалось двумя параметрами: ориентированность на задачу и ориентированность на человека

- модель П.Херши и К.Бланшарда
- решетка лидерства Блейка и Моутона
- исследования Университета Огайо
- исследования Университета Мичиган
- модель случайного лидерства Фидлера

390 В какой теории восприятие лидером подчиненного влияет на поведение лидера, а оно, в свою очередь влияет на поведение подчиненного

- модель П.Херши и К.Бланшарда
- решетка лидерства Блейка и Моутона
- теория трансформирующего лидерства
- теория вертикальной парной связи

- модель случайного лидерства Фидлера

391 Концепция лидерства которая рассматривает потребности и индивидуальность лидера, а не его поведение

- модель П.Херши и К.Бланшарда
 решетка лидерства Блейка и Моутона]
 теория трансформирующего лидерства
 модель случайного лидерства Фидлера
 теория вертикальной парной связи

392 Концепция лидерства, которая описывает четыре стиля лидерства: инструктирование, поддержка, привлечение и делегирование

- модель случайного лидерства Фидлера
 решетка лидерства Блейка и Моутона
 теория трансформирующего лидерства
 модель П.Херши и К.Бланшарда
 теория вертикальной парной связи

393 Какая из концепций была задумана как инструмент, облегчающий лидерам проблему вовлечения подчиненных в процессе принятия решений

- модель случайного лидерства Фидлера
 решетка лидерства Блейка и Моутона
 модель П.Херши и К.Бланшарда
 нормативная модель Врума-Йетона-Яго
 теория вертикальной парной связи

394 Внимание к потребностям людей и созданию дружеской атмосферы

- лидерский стиль «манипулирование»
 лидерский стиль «обедненное управление»
 лидерский стиль «авторитарность»
 лидерский стиль «управление по методу загородного клуба»
 лидерский стиль «групповое управление»

395 Побуждение к четкому выполнению приказов и распоряжений, внимание к работе

- лидерский стиль «манипулирование»
 лидерский стиль «обедненное управление»
 лидерский стиль «управление по методу загородного клуба»
 лидерский стиль «авторитарность»
 лидерский стиль «групповое управление»

396 Расходование минимума энергии для сохранения работоспособности организации

- лидерский стиль «управление по методу загородного клуба»
 лидерский стиль «манипулирование»
 лидерский стиль «групповое управление»
 лидерский стиль «авторитарность»
 лидерский стиль «обедненное управление»

397 Работа делается преданными организацию людьми, взаимозависимость и осознание общей судьбы ведет к взаимодоверию и взаимоуважению

- лидерский стиль «манипулирование»
- лидерский стиль «авторитарность»
- лидерский стиль «управление по методу загородного клуба»
- лидерский стиль «групповое управление»
- лидерский стиль «обедненное управление»

398 Функционирование организации поддерживается на основе компромиссов и морализования

- лидерский стиль «групповое управление»
- лидерский стиль «авторитарность»
- лидерский стиль «управление по методу загородного клуба»
- лидерский стиль «манипулирование»
- лидерский стиль «обедненное управление»

399 В теории Фидлера рассматриваются ситуационные факторы

- участие подчиненность, информированность лидера
- ориентированность на задачу и ориентированность на человека
- степень общения и директивность
- отношения лидер - члены группы, структурированность задачи и объем полномочий
- структурированность задачи и объем полномочий

400 В какой модели представлены пять стилей лидерства: авторитарный, авторитарно-коллегиальный, консультативный, консультативно-коллективный, коллективный

- модель случайного лидерства Фидлера
- решетка лидерства Блейка и Моутона
- модель П.Херши и К.Бланшарда
- нормативная модель Врума-Йетона-Яго
- теория вертикальной парной связи

401 По количеству и уровню участников конфликты подразделяются на

- формальные и неформальные
- объективные и субъективные
- рациональные и иррациональные
- внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
- общественные и частные

402 По характеру влияния конфликты подразделяются на

- формальные и неформальные
- объективные и субъективные
- внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
- рациональные и иррациональные
- общественные и частные

403 По характеру причин конфликты подразделяются на

- формальные и неформальные
- рациональные и иррациональные
- внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
- объективные и субъективные
- общественные и частные

404 По содержанию конфликты подразделяются на

- формальные и неформальные
- рациональные и иррациональные
- внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
- общественные и частные
- объективные и субъективные

405 По проявлению конфликты подразделяются на

- общественные и частные
- рациональные и иррациональные
- внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
- формальные и неформальные
- объективные и субъективные

406 По ранговым различиям конфликты подразделяются на

- общественные и частные
- горизонтальные и вертикальные
- внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
- рациональные и иррациональные
- объективные и субъективные

407 По количеству причин конфликты подразделяются на

- общественные и частные
- рациональные и иррациональные
- внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
- однофакторные и многофакторные
- объективные и субъективные

408 Сколько этапов содержит конфликт

- 3.0
- 2.0
- 6.0
- 5.0
- 4.0

409 Погружение в работу с еще большей энергией, чтобы компенсировать чувство реального или воображаемого несоответствия требованиям эта реакция на фрустрацию называется

- рационализация
- негативизм
- замещение

- компенсация
- проецирование

410 Перенос скрытых эмоций на людей, идеи или предметы, которые на самом деле не являются основными источниками этих эмоций эта реакция на фрустрацию называется

- рационализация
- негативизм
- компенсация
- замещение
- проецирование

411 Мечтания или иные формы возбуждения собственного воображения, чтобы, с одной стороны, спрятаться от реальности, а с другой – получить воображаемое удовлетворение эта реакция на фрустрацию называется

- рационализация
- негативизм
- компенсация
- фантазия
- проецирование

412 Активное или пассивное сопротивление, осуществляемое подсознательно эта реакция на фрустрацию называется

- рационализация
- замещение
- компенсация
- негативизм
- проецирование

413 Защита самого себя от осознания собственных нежелательных черт характера и неприятных чувств путем приписывания их другим людям эта реакция на фрустрацию называется

- рационализация
- замещение
- компенсация
- проецирование
- негативизм

414 Оправдание противоречивых и нежелательных форм поведения, мнений, утверждений и мотивационных факторов путем общепринятых объяснений эта реакция на фрустрацию называется

- проецирование
- замещение
- компенсация
- рационализация
- негативизм

415 Возвращение на более низкий уровень зрелости при возникновении фрустрации называется

- проецирование
- бегство и уход
- смирение, апатия и скука
- регрессия
- негативизм

416 Разрушение психологического контакта с окружающей средой, отказ от любого рода эмоциональной или личной вовлеченности при возникновении фрустрации называется

- бегство и уход
- смирение, апатия и скука
- проецирование
- негативизм
- регрессия

417 Выход из той области, в которой человек испытал фрустрацию, тревогу или участвовал в конфликте, физически или психологически эта реакция на фрустрацию называется

- проецирование
- смирение, апатия и скука
- регрессия
- бегство и уход
- негативизм

418 Человек мотивирован на достижение двух и более положительных целей, которые, однако, являются взаимоисключающими это происходит при

- конфликт вызванный фрустрацией
- конфликт «избежание-избежание»
- конфликт «стремление-избежание»
- конфликт «стремление-стремление»
- конфликт ролей

419 Человек одновременно мотивирован и на достижение, и на избежание некоей цели это происходит при

- конфликт вызванный фрустрацией
- конфликт «избежание-избежание»
- конфликт «стремление-стремление»
- конфликт «стремление-избежание»
- конфликт ролей

420 Человек мотивирован избежать две и более отрицательные цели, которые при этом являются еще и взаимоисключающими это происходит при

- конфликт вызванный фрустрацией
- конфликт «стремление-избежание»
- конфликт «стремление-стремление»
- конфликт «избежание-избежание»
- конфликт ролей

421 К источникам межличностного конфликта не относится

- стресс, вызванный окружающей средой
- дефицит информации
- индивидуальные различия
- фрустрация
- несовместимость ролей

422 К источникам межличностного конфликта не относится

- стресс, вызванный окружающей средой
- дефицит информации
- индивидуальные различия
- конфликт целей
- несовместимость ролей

423 Высокая настойчивость и практически полное отсутствие склонности к сотрудничеству эта ответная реакция противной стороны в конфликте заключается в

- сотрудничество
- избегание
- приспособление
- применение силы
- компромисс

424 Низкая настойчивость, склонность к сотрудничеству эта ответная реакция противной стороны в конфликте заключается в

- сотрудничество
- избегание
- применение силы
- приспособление
- компромисс

425 Невысокая настойчивость, низкая склонность к сотрудничеству эта ответная реакция противной стороны в конфликте заключается в

- сотрудничество
- приспособление
- применение силы
- избегание
- компромисс

426 Средний уровень настойчивости и склонности к сотрудничеству эта ответная реакция противной стороны в конфликте заключается в

- сотрудничество
- приспособление
- применение силы
- компромисс
- избегание

427 Высокий уровень настойчивости и высокая склонность к сотрудничеству эта ответная реакция противной стороны в конфликте заключается в

- компромиссе
- приспособление
- применение силы
- сотрудничестве
- избегание

428 В модели «окно Джохари» ячейка открытое «Я» означает

- ничего не означает
- В этом случае человек знает о других, но не знает чего-то о себе
- В данной ситуации человек понимает себя, но не знает другого человека
- При такой форме взаимодействия человек знает и о себе, и о других
- Человек не знает ни о себе, ни о других

429 В модели «окно Джохари» ячейка скрытое «Я» означает

- Человек не знает ни о себе, ни о других
- При такой форме взаимодействия человек знает и о себе, и о других
- В данной ситуации человек понимает себя, но не знает другого человека
- ничего не означает
- В этом случае человек знает о других, но не знает чего-то о себе

430 В модели «окно Джохари» ячейка слепое «Я» означает

- ничего не означает
- В данной ситуации человек понимает себя, но не знает другого человека
- При такой форме взаимодействия человек знает и о себе, и о других
- В этом случае человек знает о других, но не знает чего-то о себе
- Человек не знает ни о себе, ни о других

431 В модели «окно Джохари» ячейка неизвестное «Я» означает

- ничего не означает
- В данной ситуации человек понимает себя, но не знает другого человека
- При такой форме взаимодействия человек знает и о себе, и о других
- Человек не знает ни о себе, ни о других
- В этом случае человек знает о других, но не знает чего-то о себе

432 К причинам межгруппового конфликта относят

- стресс, обусловленный окружающей средой
- дефицит информации
- индивидуальные различия
- борьба за ресурсы
- несовместимость ролей

433 К причинам межгруппового конфликта относят

- стресс, обусловленный окружающей средой
- дефицит информации
- индивидуальные различия
- взаимозависимость задач

- несовместимость ролей

434 К причинам межгруппового конфликта относят

- стресс, обусловленный окружающей средой
- дефицит информации
- индивидуальные различия
- неопределенность в сфере полномочий
- несовместимость ролей

435 К причинам межгруппового конфликта относят

- стресс, обусловленный окружающей средой
- дефицит информации
- индивидуальные различия
- борьба за статус
- несовместимость ролей

436 К источникам межличностных конфликтов относят

- взаимозависимость задач
- неопределенность в сфере полномочий
- борьба за статус
- индивидуальные различия
- борьба за ресурсы

437 К источникам межличностных конфликтов относят

- взаимозависимость задач
- неопределенность в сфере полномочий
- борьба за статус
- дефицит информации
- борьба за ресурсы

438 К источникам межличностных конфликтов относят

- взаимозависимость задач
- неопределенность в сфере полномочий
- борьба за статус
- несовместимость ролей
- борьба за ресурсы

439 К источникам межличностных конфликтов относят

- взаимозависимость задач
- неопределенность в сфере полномочий
- борьба за статус
- стресс, обусловленный окружающей средой
- борьба за ресурсы

440 Эта стратегия преодоления конфликта направлена на то, чтобы вовсе не позволить конфликту проявиться

- постановка целей высшего порядка
- сдерживание
- диффузия
- избегание
- очная ставка

441 Данная стратегия преодоления конфликта пытается дезактивировать конфликт, остудить эмоции и уменьшить враждебность вовлеченных в него сторон

- постановка целей высшего порядка
- сдерживание
- избегание
- диффузия
- очная ставка

442 . В соответствии с этой стратегией допускаются некоторые конфликты, но при этом тщательно обсуждается причина, их вызвавшая, и то, как они будут разрешены

- постановка целей высшего порядка
- диффузия
- избегание
- сдерживание
- очная ставка

443 При реализации данной стратегии вскрываются все проблемы и конфликтующие стороны начинают их рассматривать и взаимодействовать друг с другом, чтобы достичь удовлетворительного решения

- постановка целей высшего порядка
- диффузия
- избегание
- очная ставка
- сдерживание

444 К структурным конфликтам относят

- конфликт, связанный с стрессом
- конфликт целей
- конфликт ролей
- конфликт, связанный с иерархией
- конфликт, связанный с фрустрацией

445 К структурным конфликтам относят

- конфликт, связанный с стрессом
- конфликт целей
- конфликт ролей
- конфликт, связанный с иерархией
- конфликт, связанный с фрустрацией

446 К структурным конфликтам относят

- конфликт, связанный со стрессом
- конфликт целей
- конфликт ролей
- функциональный конфликт
- конфликт, связанный с фрустрацией

447 К структурным конфликтам относят

- конфликт, связанный со стрессом
- конфликт целей
- конфликт ролей
- конфликт между штабным и линейным персоналом
- конфликт, связанный с фрустрацией

448 К структурным конфликтам относят

- конфликт, связанный со стрессом
- конфликт целей
- конфликт ролей
- конфликт между формальными и неформальными организациями
- конфликт, связанный с фрустрацией

449 К факторам стресса вне организации относят

- рабочие условия
- организационная структура
- политика и стратегия организации
- изменения в обществе
- организационный процесс

450 К факторам стресса вне организации относят

- рабочие условия
- организационная структура
- политика и стратегия организации
- экономические и финансовые условия
- организационный процесс

451 К факторам стресса вне организации относят

- рабочие условия
- организационная структура
- политика и стратегия организации
- изменения в семье
- организационный процесс

452 К факторам стресса вне организации относят

- рабочие условия
- организационная структура
- политика и стратегия организации
- условия жизни

- организационный процесс

453 К факторам стресса, связанных с организацией относят

- экономические и финансовые условия
- изменения в семье
- условия жизни
- политика и стратегия организации
- изменения в обществе

454 К факторам стресса, связанных с организацией относят

- организационная структура
- изменения в обществе
- изменения в семье
- условия жизни
- экономические и финансовые условия

455 К факторам стресса, связанных с организацией относят

- экономические и финансовые условия
- изменения в семье
- условия жизни
- организационный процесс
- изменения в обществе

456 К факторам стресса, связанных с организацией относят

- экономические и финансовые условия
- изменения в семье
- условия жизни
- рабочие условия
- изменения в обществе

457 К групповым факторам стресса относят

- политики и стратегия администрации
- экономические и финансовые условия
- рабочие условия
- отсутствие групповой сплоченности
- организационная структура

458 К групповым факторам стресса относят

- политики и стратегия администрации
- экономические и финансовые условия
- рабочие условия
- отсутствие взаимной поддержки
- организационная структура

459 К групповым факторам стресса относят

- политики и стратегия администрации
- экономические и финансовые условия
- рабочие условия
- наличие внутриличностных, межличностных и внутригрупповых конфликтов
- организационная структура

460 К индивидуальным факторам стресса относят

- политики и стратегия администрации
- экономические и финансовые условия
- рабочие условия
- роль характера
- отсутствие взаимной поддержки

461 К индивидуальным факторам стресса относят

- политики и стратегия администрации
- экономические и финансовые условия
- рабочие условия
- ролевой конфликт и неопределенность
- отсутствие взаимной поддержки

462 К индивидуальным факторам стресса относят

- политики и стратегия администрации
- экономические и финансовые условия
- рабочие условия
- личный контроль и приобретенная беспомощность
- отсутствие взаимной поддержки

463 К индивидуальным факторам стресса относят

- политики и стратегия администрации
- экономические и финансовые условия
- рабочие условия
- самоэффективность
- отсутствие взаимной поддержки

464 К индивидуальным факторам стресса относят

- политики и стратегия администрации
- экономические и финансовые условия
- рабочие условия
- психологическая устойчивость
- отсутствие взаимной поддержки

465 К защитным стратегиям борьбы против стрессовых факторов относятся следующие

- психологические методы
- прямое действие или ответная реакция
- поиск информации
- все перечисленные

- сдерживающее действие

466 Решение может разрабатываться на основе следующих подходов

- эвристического
- прецедентного
- нормативного
- всех перечисленных
- синоптического

467 По степени влияния на будущее организации управленческие решения делятся на

- инициативные и предписанные
- глобальные и локальные
- перспективные и текущие
- долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные
- стратегические и тактические

468 По степени самостоятельности управленческие решения подразделяются на

- долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные
- глобальные и локальные
- стратегические и тактические
- инициативные и предписанные
- перспективные и текущие

469 По масштабам управленческие решения могут быть

- долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные
- инициативные и предписанные
- стратегические и тактические
- глобальные и локальные
- перспективные и текущие

470 В соответствии с временным горизонтом управленческие решения могут быть

- долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные
- инициативные и предписанные
- стратегические и тактические
- перспективные и текущие
- глобальные и локальные

471 В зависимости от продолжительности периода реализации управленческие решения могут быть

- перспективные и текущие
- инициативные и предписанные
- стратегические и тактические
- долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные
- глобальные и локальные

472 В соответствии со степенью предопределенности результата управленческие решения могут

БЫТЬ

- организационные, координирующие, регулирующие, активизирующие и контролирующие
- внешние и внутренние
- контурные (предоставляют свободу исполнителям), структурированные (допускают инициативу), алгоритмизированные (инициатива исключена)
- вероятностные и детерминированные (однозначные)
- директивные, рекомендательные и ориентирующие

473 По степени регламентированности выделяют следующие управленческие решения

- организационные, координирующие, регулирующие, активизирующие и контролирующие
- внешние и внутренние
- вероятностные и детерминированные (однозначные)
- контурные (предоставляют свободу исполнителям), структурированные (допускают инициативу), алгоритмизированные (инициатива исключена)
- директивные, рекомендательные и ориентирующие

474 По направленности воздействия управленческие решения могут быть

- организационные, координирующие, регулирующие, активизирующие и контролирующие
- контурные (предоставляют свободу исполнителям), структурированные (допускают инициативу), алгоритмизированные (инициатива исключена)
- вероятностные и детерминированные (однозначные)
- внешние и внутренние
- директивные, рекомендательные и ориентирующие

475 По степени обязательности исполнения управленческие решения подразделяются

- вероятностные и детерминированные (однозначные)
- внешние и внутренние
- контурные (предоставляют свободу исполнителям), структурированные (допускают инициативу), алгоритмизированные (инициатива исключена)
- директивные, рекомендательные и ориентирующие
- организационные, координирующие, регулирующие, активизирующие и контролирующие

476 По функциональному назначению можно выделить следующие управленческие решения

- вероятностные и детерминированные (однозначные)
- внешние и внутренние
- контурные (предоставляют свободу исполнителям), структурированные (допускают инициативу), алгоритмизированные (инициатива исключена)
- организационные, координирующие, регулирующие, активизирующие и контролирующие
- директивные, рекомендательные и ориентирующие

477 По степени сложности управленческие решения разделяются на

- запрограммированные и незапрограммированные
- индивидуальные и коллективные
- шаблонные и творческие
- простые, сложные и уникальные
- общие и специальные

478 По методам выработки управленческие решения могут быть

- запрограммированные и незапрограммированные
- индивидуальные и коллективные
- простые, сложные и уникальные
- шаблонные и творческие
- общие и специальные

479 В зависимости от числа разработчиков управленческие решения делятся на

- запрограммированные и незапрограммированные
- шаблонные и творческие
- простые, сложные и уникальные
- индивидуальные и коллективные
- общие и специальные

480 По широте охвата управленческие решения бывают

- запрограммированные и незапрограммированные
- шаблонные и творческие
- простые, сложные и уникальные
- общие (касаются всех вопросов) и специальные (относятся к узким проблемам)
- индивидуальные и коллективные

481 С точки зрения определенности управленческие решения подразделяются на

- общие (касаются всех вопросов) и специальные (относятся к узким проблемам)
- шаблонные и творческие
- простые, сложные и уникальные
- запрограммированные и незапрограммированные
- индивидуальные и коллективные

482 По способу влияния на объект управленческие решения можно разделить на

- интуитивные, адаптационные и рациональные
- техническими, экономическими, социальными
- правовыми и неправовыми
- прямые и косвенные
- принимаемые в условиях определенности, в условиях риска и в условиях полной неопределенности

483 По форме управленческие решения могут быть

- интуитивные, адаптационные и рациональные
- техническими, экономическими, социальными
- прямые и косвенные
- правовыми и неправовыми
- принимаемые в условиях определенности, в условиях риска и в условиях полной неопределенности

484 По содержанию управленческие решения в рамках организации бывают

- техническими, экономическими, социальными
- принимаемые в условиях определенности, в условиях риска и в условиях полной неопределенности

- правовыми и неправовыми
- прямые и косвенные
- интуитивные, адаптационные и рациональные

485 По степени полноты и достоверности используемой информации управленческие решения бывают

- интуитивные, адаптационные и рациональные
- правовыми и неправовыми
- прямые и косвенные
- принимаемые в условиях определенности, в условиях риска и в условиях полной неопределенности
- техническими, экономическими, социальными

486 По способам принятия управленческих решений выделяют

- принимаемые в условиях определенности, в условиях риска и в условиях полной неопределенности
- правовыми и неправовыми
- прямые и косвенные
- интуитивные, адаптационные и рациональные
- техническими, экономическими, социальными

487 Первым этапом рационального решения проблем должен быть

- окончательный выбор
- выявление альтернатив
- формулировка ограничений и критериев для принятия решения
- диагноз проблемы
- оценка альтернатив

488 Вторым этапом рационального решения проблем должно быть

- окончательный выбор
- выявление альтернатив
- диагноз проблемы
- формулировка ограничений и критериев для принятия решения
- оценка альтернатив

489 Третьим этапом рационального решения проблем должно быть

- окончательный выбор
- формулировка ограничений и критериев для принятия решения
- диагноз проблемы
- выявление альтернатив
- оценка альтернатив

490 Четвертым этапом рационального решения проблем должно быть

- окончательный выбор
- выявление альтернатив
- диагноз проблемы
- оценка альтернатив
- формулировка ограничений и критериев для принятия решения

491 Пятым этапом рационального решения проблем должен быть

- оценка альтернатив
- выявление альтернатив
- диагноз проблемы
- окончательный выбор
- формулировка ограничений и критериев для принятия решения

492 Это решение имеет место в том случае, если из существующего положения есть только один выход и характерно для простых стандартных ситуаций

- отсутствие такового
- многовариантного
- бинарное
- безальтернативное
- инновационного

493 Использование такого варианта, предполагает два противоположного подхода к решению

- отсутствие такового
- многовариантного
- безальтернативное
- бинарное
- инновационного

494 Разработка данного варианта решения, предполагает возможность выбора из достаточно большого числа альтернатив, это выработка

- отсутствие такового
- бинарное
- безальтернативное
- многовариантного
- инновационного

495 Когда решение делается на основе искусственного комбинирования отдельных, наиболее подходящих и не противоречащих друг другу тех решений, которые были отклонены, это решение называется

- отсутствие такового
- бинарным
- безальтернативным
- инновационным
- многовариантным

496 Это решение основывается на предположении руководителя, что его выбор правилен

- бинарное
- рациональное
- адаптационное
- интуитивное
- многовариантное

497 Это решение основывается на общих знаниях, здравом смысле

- интуитивное
- бинарное
- многовариантное
- рациональное
- адаптационное

498 Это решение предполагает использование научных методов и объективных критериев

- бинарное
- адаптационное
- интуитивное
- рациональное
- многовариантное

499 К принятию этих решений приводит или логика развития ситуации, или ее стандартность

- незапрограммированное
- экономические
- технические
- запрограммированные
- рациональное

500 Эти решения принимаются в новых или неопределенных обстоятельствах

- безальтернативные
- экономические
- незапрограммированные
- запрограммированные
- технические