

## «Управленческая психология»

Вопросы и ответы из теста по [Управленческой психологии](#) с сайта [oltest.ru](#).

Общее количество вопросов: 312

Тест по предмету «Управленческая психология».

- 
1. Аванс нарушения групповых норм; количество нарушений, которые человек может совершить в группе без применения к нему строгих групповых санкций — это:
    - **идеосинкразический кредит**
  2. Автором типологии, согласно которой основными функциями психики человека считаются: мышление, эмоции, ощущения и интуиция, является:
    - **К. Юнг**
  3. Адаптация, суть которой состоит во включении работника в новую для него производственную среду, усвоении им производственных условий, норм трудовой деятельности, установлении и расширении взаимосвязей между работником и производственной средой, называется:
    - **профессиональной**
  4. Анализ сплоченности на основе частоты и прочности коммуникативных связей, обнаруживаемых в группе, — это:
    - **коммуникационное исследование**
  5. Базовые предположения, которые трудно осознать даже самим членам организации без специального сосредоточения, скрытые и принимаемые на веру предположения, которые направляют поведение людей, помогая им воспринять атрибуты, характеризующие организационную культуру, — это уровень организационной культуры ...
    - **глубинный**
  6. Беседа по специально составленному плану или вопроснику для выявления интересующих сведений (стремлений, потребностей, мотивов поведения и т.п.) — это:
    - **интервью**
  7. В отечественной психологии типологический подход к описанию личности человека был использован А.Е. Личко с сотрудниками при разработке:
    - **патохарактерологического диагностического опросника (ПДО)**
  8. В рамках подхода К. Юнга известна разработка теории психологических типов и отношений между ними, которая называется:
    - **соционикой**
  9. В случае, когда противопоказаний к профессии нет, присутствуют некоторые профессионально важные личностные качества и интересы, способности к данной области деятельности — это:
    - **соответствие профессии**
  10. В управлении персоналом — управленческая модель, которая сочетает систему индивидуальных ценностей (личная активность и инициатива, престиж, самоутверждение, независимость) с групповыми формами взаимодействия, — это:
    - **теория Z**
  11. Важнейший компонент способностей, условие перехода потенциальных способностей в актуальные — это:
    - **направленность**



12. Весь комплекс технических, технологических, санитарно-гигиенических и организационных элементов, которые включены в деятельность организации — это \_\_\_\_\_ сфера деятельности организации.

- **предметная**

13. Вид обучения, при котором специалисты временно направляются для выполнения сходных или более сложных функций на аналогичное предприятие, — это:

- **стажировка**

14. Видимые внешние факты, такие как применяемая технология и архитектура, использование пространства и времени, наблюдаемое поведение, язык, лозунги и т.п. — все то, что можно ощущать и воспринимать через известные пять чувств человека (видеть, слышать, ощущать вкус и запах, осязать) — это уровень организационной культуры ...

- **поверхностный («символический»)**

15. Внутреннее определение индивидом своего социального положения и его отношение к этому положению и вытекающим из него обязанностям — это:

- **интернализованная роль**

16. Возможность влиять на поведение других, или еще строже — обязать человека делать что-либо, чего он не стал бы делать сам — это:

- **власть**

17. Волевой настрой на работу, мотивация как внутреннего, так и внешнего характера — это:

- **желание работать**

18. Восприятие человеком того, что он внес со своей стороны для осуществления действий и получения результата, — это:

- **воспринятые затраты индивида**

19. Восстановление функционального состояния организма и психики после напряженной работы и перенесенных заболеваний при развитии стойких доминантных состояний в результате частых профессиональных неудач — это:

- **профессиональная реабилитация**

20. Временная или практически непреодолимая причина, когда имеются отклонения в состоянии здоровья или психики, несовместимые с работой в данной области, — это:

- **непригодность к профессии**

21. Все люди, способные работать в организации, но не работающие в ней в настоящий момент, — это \_\_\_\_\_ источник подбора персонала.

- **внешний**

22. Второй слой в стратометрической концепции, который характеризуется тем, что отношения здесь опосредованы совместной деятельностью, называется:

- **ценностно-ориентационным единством**

23. Выбор, который должен сделать руководитель, чтобы выполнить свои обязанности, называется:

- **организационным решением**

24. Высшая степень профессиональной пригодности, когда налицо явные признаки соответствия человека всем основным требованиям профессии, — это:

- **призвание**

25. Готовность затрачивать усилия определенного уровня для достижения цели — это:

- **приверженность цели**



26. Готовность человека служить моральным образцом другим и самому себе — это принцип ...

- **морального творчества**

27. Группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку, — это:

- **кадровый резерв**

28. Группа специалистов и руководителей, готовящихся к работе в рамках новых направлений (при диверсификации производства, разработке новых товаров и технологий), называется резервом

- **развития**

29. Группа специалистов и руководителей, которые должны в будущем обеспечить эффективное функционирование организации, ориентированные на руководящую карьеру, — это резерв ...

- **функционирования**

30. Группа факторов, связанная с потребностями, мотивами и целями человека в устранении физических трудностей и проблем, а также в удовлетворении биологических потребностей, — это факторы ...

- **«здоровья»**

31. Группа, объединенная индивидуальными целями ее членов, решить которые они предполагают сообща без глубокого эмоционального взаимодействия, — это:

- **корпорация**

32. Данные, полученные на основе применения опросников и других методик, построенных на основе самоотчетов, — это:

- **Q-данные**

33. Данные, полученные с помощью регистрации реального поведения человека в повседневной жизни, принято называть:

- **L-данными**

34. Данные, полученные с помощью регистрации тестовых, объективных данных (напр. физиологических: артериальное давление, частота сердечных сокращений; трудовых: количество произведенных единиц продукции, время, затрачиваемое на одну производственную операцию), — это:

- **T-данные**

35. Двухфакторная модель развития группы, в которой первый фактор — деловая активность (решение групповой задачи), а второй — межличностный (развитие групповой структуры), разработана:

- **Б. Такменом**

36. Деятельность, направленная на привлечение квалифицированных кандидатов для последующего выбора из их числа наиболее пригодных специалистов на данную должность, называется:

- **подбором персонала**

37. Для расчета оптимальной численности резерва кадров необходимо, прежде всего, определить:

- **кадровую потребность предприятия на перспективу (до пяти лет)**

38. Документ, который описывает основные формальные характеристики, которыми должен обладать сотрудник, — это:

- **квалификационная карта**

39. Документ, описывающий основные функции сотрудника, занимающего данное рабочее место называется:

- **должностной инструкцией**



40. Документ, подробно описывающий профессиональный и психологический портрет идеального сотрудника, в котором отражаются требования к должности, — это:

- **карта компетенции**

41. Естественный процесс, который никем не управляется, трактуется как:

- **развитие**

42. Занятия, представляющие собой метод обучения, наиболее близкий к реальной профессиональной деятельности обучающихся, являясь моделью реальной организации, дающие возможность продемонстрировать участникам, к каким конечным результатам приведут их решения и действия, — это:

- **деловые игры**

43. Знакомство сотрудника с особенностями организационного механизма управления предприятием, местом своего подразделения и должности в общей системе целей и в организационной структуре называется:

- **организационной адаптацией**

44. Знания, умения и навыки, необходимые для выполнения данной работы, называются:

- **профессиональной подготовленностью**

45. Измерение в модели, которое демонстрирует различие в концентрации внимания, с одной стороны, на процессы и процедуры (планирование, установление целей и др.), а с другой — на окончательные результаты и показатели их измерений (производительность, эффективность и др.), — это:

- **средства/инструменты-результаты/показатели**

46. Измерение, отражающее преобладание в организации интереса либо к устройству ее внутренних дел (скоординированность и удовлетворенность работников), либо к укреплению положения организации как целого во внешней среде, — это:

- **внутренний фокус — внешний фокус**

47. Измерение, указывающее на степень, с которой в организации делается упор либо в сторону контроля (предпочитаются стабильность, порядок и предсказуемость), либо в сторону гибкости (предпочитаются нововведения, адаптация и изменения), — это:

- **интеграция — дифференциация**

48. Изучение отчетов, автобиографий, характеристик, результатов аттестации работников и других документов — это:

- **анализ документальных данных**

49. Индивидуально устойчивые свойства личности, определяющие ее успехи в различных видах деятельности, — это:

- **способности**

50. Интегральная характеристика организации (ее ценностей, образцов поведения, способов оценки результатов деятельности) — это:

- **организационная культура**

51. Интервью, во время которого кандидату задаются вопросы о том, что бы он сделал в определенной ситуации, связанной с будущей профессиональной деятельностью, а его ответы оцениваются с точки зрения заранее выработанных критериев, называется:

- **критериальным собеседованием**

52. Интерес к профессиональным проблемам и творческому труду, стремление к расширению кругозора, ориентация на перспективу, успех и достижения, готовность к социальным конфликтам в интересах работников и дела, к обоснованному риску — это:

- **мотивация труда**



53. Использование в управлении персоналом не только обоснованных прогнозов развития, но и средств воздействия на кадровую ситуацию — это кадровая политика ...

- **активная**

54. Исторически сложившиеся или установленные стандарты поведения и деятельности, соблюдение которых выступает для индивида и группы необходимым условием их включения в определенное социальное целое, — это:

- **социальные нормы**

55. Кадровая политика использования в управлении персоналом не только обоснованных прогнозов развития, но и средств воздействия на кадровую ситуацию называется:

- **активной**

56. Кадровая политика на данной стадии развития организации характеризуется направленностью на сокращение персонала. На первый план выходит реализация таких кадровых технологий, как аттестация, переобучение, высвобождение работников, набора новых сотрудников не ведется, адаптации внимание не уделяется. Это стадия ...

- **спада**

57. Кадровые мероприятия, направленные на определение целей, задач и компонентов конкретного вида работ, а также условий ее эффективного выполнения — это:

- **анализ деятельности**

58. Кандидату предлагается решить практическую ситуацию, и проводящий собеседование сотрудник оценивает как сам результат, так и методы, с помощью которых кандидат находит решение, в:

- **ситуационном собеседовании**

59. Кандидаты, выдвижение которых планируется в ближайшие один — три года, — это:

- **группа в**

60. Кандидаты, которые могут быть выдвинуты на вышестоящие должности в настоящее время, — это:

- **группа а**

61. Качества человека, определяющиеся как способности или предрасположенность к той или иной работе, называют:

- **профессионально важными**

62. Качества, определяющие отношение человека к себе, другим людям и проявляющиеся в поведении и деятельности, — это:

- **характер**

63. Количественная ясность цели, ее точность и определенность — это:

- **специфичность цели**

64. Количественное выражение критерия управленческого труда в оценках, баллах, денежных единицах — это \_\_\_\_\_ эффективности управленческого труда.

- **показатели**

65. Комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации, и задающий общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации, — это:

- **корпоративная культура**

66. Конкретные интересы и ценностные ориентации, по поводу различия которых происходит конфликтное взаимодействие, — это \_\_\_\_\_ конфликта.

- **предмет**



67. Концепции, в рамках которых утверждается, что психическое развитие индивида воспроизводит основные ступени процесса исторического развития общества, прежде всего развития его духовной жизни, культуры, называются:

- **социологизаторскими**

68. Концепции, согласно которым, все особенности психических процессов, состояний и свойств человека определяются особенностями биологической структуры, а их развитие подчинено исключительно биологическим законам, называются:

- **биологизаторскими**

69. Концепция управления, согласно которой работник достигает личных целей успешнее, если применение его творческих способностей будет способствовать достижению стратегических целей коллектива, если внешний управленческий контроль трансформируется в естественный самоконтроль и самоорганизацию, — это:

- **теория Y**

70. Координация различных видов деятельности с учетом их целей, условий выполнения, этапов реализации — это:

- **управление**

71. Кратковременное испытание, имеющее целью выявить уровень развития определенных способностей, общей или специальной одаренности, а также некоторых личностных особенностей, — это:

- **тестовое испытание**

72. Критерий профпригодности, определенный как успешное овладение профессией, называется:

- **объективным**

73. Критерий профпригодности, определяемый как удовлетворенность трудом, называется:

- **субъективным**

74. Крупные известные фирмы, обладающие собственными службами работы с персоналом предпочитают:

- **самостоятельный поиск кандидатов на работу**

75. Ликвидация негативных последствий в сфере кадровой работы; связана с отсутствием у руководства организации выраженной программы действий в отношении персонала, — это:

- **пассивная кадровая политика**

76. Личности, у которых основные черты имеют высокую степень выраженности, называются:

- **акцентуированными**

77. Личность — это психологическое образование особого типа, порождаемое жизнью человека в обществе. Соподчинение различных деятельностей создает основание личности, формирование которой происходит в процессе социального развития (онтогенеза), — мнение, автором которого является ...

- **А.Н. Леонтьев**

78. Личность конкретного человека может продолжаться в других людях, и со смертью индивида она полностью не умирает, — считает:

- **А.В. Петровский**

79. Люди, которые стараются решить задачу совместными усилиями и не только принимают предложения других членов группы, но и сами выступают с инициативой — это:

- **коллективисты**



80. Люди, приспосабливающиеся к группе, легко подчиняющиеся приказам других ее членов, называются:

- **конформистами**

81. Люди, пытающиеся решать задачи в одиночку, — это:

- **индивидуалисты**

82. Люди, стремящиеся к главенству в группе, которые могут решать задачи, лишь подчиня себе других членов группы, — это:

- **лидеры**

83. Малые группы, представляющие собой выборку людей, ставшую группой на основе развития взаимоотношений, влияния на поведение друг друга и вклада во взаимное удовлетворение каких-либо потребностей, называются:

- **неформальными**

84. Малые группы, характеризующиеся формальной структурой, целевой ориентацией, относительным постоянством, вносящие вклад в деятельность более крупной общности людей, сознательно организованные кем-либо, называются:

- **формальными**

85. Материальное и духовное окружение личности как члена первичного производственного коллектива — это:

- **микросреда**

86. Мероприятия по определению соответствия количества и качества труда требованиям технологии производства называются:

- **оценкой труда**

87. Метод набора персонала, при котором служба персонала рассылает во все подразделения организации информацию об открывшихся вакансиях, извещает об этом всех своих работников, просит их порекомендовать на работу своих друзей и знакомых, называется:

- **внутренним конкурсом**

88. Метод обучения, при котором сотрудник временно перемещается на другую должность с целью приобретения новых навыков, называется:

- **ротацией**

89. Метод социальной психологии (предложен Дж. Морено), позволяющий выразить количественно, графически структуру межличностных отношений в группе исходя из числа и характера взаимного выбора ее членов по определенному критерию, называется:

- **социометрией**

90. Метод, при помощи которого сравниваются качества претендентов с требованиями должности и, на этой основе составляется ранговый список кандидатов, — это метод ...

- **заданной группировки работников**

91. Методика ПДО предназначена для диагностики типа психопатии и акцентуаций характера у людей в возрасте

- **от 14 до 18 лет**

92. Механизм контроля в организации, который строится на формальном авторитете и состоит в изменении правил и процедур посредством издания директив, называется:

- **административным**



93. Механизм контроля в организации, основанный на разделяемых верованиях и ценностях, из которых исходят члены организации при осуществлении своих действий, работники достаточно привержены организации, знают, как действовать в рамках данной культуры, называется:

- **клановым**

94. Механизм контроля в организации, при котором полагаются в основном на цены, называется:

- **рыночным**

95. Модель «Конкурирующие ценности и организационная эффективность», объясняющая влияние тех или иных групп ценностей на организационную эффективность, — это модель ...

- **Квина — Рорбаха**

96. Модель влияния культуры на организационную жизнь, рассматривающая семь основных организационных процессов: кооперацию между индивидами и частями организации; принятие решений; контроль; коммуникации; посвященность организации; восприятие организационной среды и оправдание своего поведения, — это модель ...

- **В. Сате**

97. Модель, описывающая связь между культурой и результатами деятельности организации на основе спецификации определенных функций, которые любая социальная, система, в том числе организация, должна выполнять, чтобы выжить и добиться успеха, — это:

- **Парсонса**

98. Модель, суть которой состоит в том, что для своего выживания и процветания любая организация должна быть способной адаптироваться к постоянно меняющимся условиям внешней среды, добиваться выполнения поставленных ею целей, интегрировать свои части в единое целое и, наконец, быть признанной людьми и другими организациями, — это модель ...

- **Питерса — Уотермана**

99. На данной стадии кадровая политика направлена на увеличение трудового коллектива, прием новых сотрудников и стимулирование профессионального роста уже работающих, начинается осуществление планирования карьеры преимущественно руководящего состава организации. Это стадия ...

- **роста**

100. На данной стадии развития организации её кадровая политика характеризуется пристальным вниманием к набору (преимущественно из внешних источников) и адаптации персонала, большое внимание уделяется вопросам кадрового планирования. Это стадия ...

- **формирования**

101. На этапе первоначального становления организации, как правило, реализуется стратегия, направленная на получение

- **максимально возможной прибыли**

102. Набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий, — это:

- **организационная культура**

103. Набор определенных психологических характеристик, позволяющих человеку успешно адаптироваться к условиям профессиональной и социальной среды, — это:

- **адаптационный потенциал**

104. Наиболее полно в социальной психологии принципы исследования сплоченности разработаны в рамках стратометрической концепции (теории деятельностного опосредования межличностных отношений в группе):

- **А.В. Петровским**





105. Наличие обоснованных прогнозов развития и прогнозов недостатка средств для оказания влияния на кадровую ситуацию — это \_\_\_\_\_ кадровая политика.

- **превентивная**

106. Наличие профильного образования, опыт работы по специальности — это компоненты \_\_\_\_\_ профессиональных требований.

- **специальных**

107. Непроницаемость организации для персонала на средних и низших уровнях управления — это \_\_\_\_\_ кадровая политика.

- **закрытая**

108. Носитель сознания, которое формируется и развивается в процессе социального взаимодействия, обеспечивая возможность активной целенаправленной профессиональной деятельности, — это:

- **субъект**

109. Обмен информацией между представителем организации и кандидатом на занятие вакантной должности, в ходе которого специалист по персоналу пытается составить собственное мнение по двум основным вопросам: хочет и может ли данный кандидат успешно работать в данной должности и в данной организации, называется:

- **собеседованием**

110. Образовательный и возрастной цензы, стаж работы, уровень профессиональной подготовленности, самостоятельность в принятии решений и умение их реализовать, умение вести переговоры, аргументировать свою позицию, отстаивать ее — это компоненты ...

- **профессионализма и компетентности**

111. Обучение и тренировки, предшествующие профессиональной деятельности субъекта, — это:

- **профессиональная подготовка**

112. Обучение персонала организации, направленное на поддержание, воспроизводство существующей культуры, социального опыта, социальной системы предприятия — это:

- **поддерживающее обучение**

113. Обучение персонала организации, стимулирующее к внесению инновационных изменений в существующую культуру, социальную среду, на предприятие, — это:

- **инновационное обучение**

114. Общественно-экономическая ситуация в обществе, в условиях которой осуществляется жизнедеятельность общества в целом и функционирование производственных коллективов, — это:

- **макросреда**

115. Общности людей, находящихся в некотором взаимодействии, имеющие в связи с этим какие-либо межличностные отношения, — это \_\_\_\_\_ группа.

- **контактная**

116. Общность людей, где межличностные взаимодействия и взаимоотношения опосредствованы общественно ценным и личностно значимым содержанием совместной деятельности, — это:

- **коллектив**

117. Объединенная сумма вознаграждения, полученная индивидом за отдельные результаты деятельности, — это:

- **воспринятое вознаграждение индивида**

118. Один из важнейших методов оценки, предполагающий изучение производительности труда, качества выполняемой работы, — это оценка ...

- **результатов трудовой деятельности**



119. Определение степени пригодности человека к определенному виду деятельности на основе сопоставления его индивидуальных особенностей с требованиями профессии — это:

- **профессиональный отбор**

120. Определенное сходство психофизиологических характеристик людей и, на этой основе, согласованность их сенсомоторных реакций, синхронность темпа совместной деятельности — это:

- **психофизиологическая совместимость**

121. Организационная характеристика, внешнее проявление принятия и реализации решения в организации — это \_\_\_\_\_ форма.

- **управленческая**

122. Организованная целенаправленная деятельность, имеющая какую-либо цель, называется:

- **формированием**

123. Ориентация в совместной деятельности на высшие культурные достижения, на инновационные процессы и изобретательство — это принцип ...

- **культурного творчества**

124. Основная идея стратометрической концепции заключается в том, что всю структуру малой группы можно представить себе как состоящую из трех основных слоев (страт). Первым, внешним уровнем групповой структуры, является слой, где представлены \_\_\_\_\_ отношения.

- **непосредственные эмоциональные межличностные**

125. Основное различие между представителями двух ведущих отечественных психологических школ (Московской и Петербургской) заключается в расхождении по вопросу об участии в формировании личности \_\_\_\_\_ детерминант.

- **биологических**

126. Основными направлениями кадровой работы на данной стадии развития организации выступают обучение и мотивация персонала, планирование карьеры. Кадровый состав отличается относительной стабильностью, и основные усилия организации направлены на максимально полное использование его возможностей и способностей. Это стадия ...

- **стабилизации**

127. Основой долговременной стратегии организации, если речь идет о профильном для нее бизнесе и, если круг ее клиентов ограничен, является стратегия, направленная преимущественно на:

- **удовлетворение потребностей клиентов**

128. Основывает свое представление о развитии на том, что все особенности личности формируются прижизненно, а процесс их зарождения, преобразования и стабилизации подчиняется не биологическим, а иным законам

- **теория черт**

129. Особенность развития человека как характеристика его неповторимости и своеобразия — это:

- **индивидуальность**

130. Особые психологические отношения между людьми, которые существуют только в организации, основанные на правилах, нормах и требованиях ее иерархической структуры, — это отношения ...

- **управленческие**

131. Особый комплекс мероприятий, направленных на выявление лиц, которые по своим моральным, психофизиологическим и психологическим качествам, состоянию здоровья и уровню общеобразовательной подготовки наиболее пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по конкретной специальности, называется:

- **профессиональным отбором**



132. Отдельные люди и группы людей, по отношению к которым индивид проводит сравнение оценки своих действий — это:

- **сравниваемые лица**

133. Относительно устойчивые качества личности, являющиеся компонентом ее характера, и проявляющиеся в особенностях поведения индивида, — это личностные ...

- **черты**

134. Относительно устойчивый способ взаимодействия с сотрудниками при решении организационных задач и выполнении своих профессиональных функций называется:

- **типом организационного поведения**

135. Отношение воспринятых затрат к воспринятому вознаграждению — это:

- **норма вознаграждения**

136. Отношение человека к себе как специалисту, к руководителям, подчиненным и к организации, в которой он трудится, — это \_\_\_\_\_ отношения.

- **трудовые**

137. Отношения сотрудников друг к другу, способствующие или препятствующие стабильной продуктивной работе и удовлетворенности трудом, — это \_\_\_\_\_ характеристики трудового коллектива.

- **качественные**

138. Параметр, определяющий результат оценки эффективности данной деятельности — это \_\_\_\_\_ эффективности управленческого труда.

- **критерий**

139. Первой отличительной чертой подхода Б.Г. Ананьева к рассмотрению проблемы психологии личности является то, что в дополнение к трём уровням организации человека «индивид — личность — индивидуальность» он выделяет уровень

- **субъект деятельности**

140. Периодическая оценка профессиональной квалификации в целях определения соответствия занимаемой должности и обоснование рекомендаций по должностным назначениям, перемещениям, а также по направлению на учебу, переподготовку — это:

- **профессиональная аттестация**

141. Плановое перемещение работника на различные участки работы фирмы, так называемое «горизонтальное перемещение», — это:

- **ротация**

142. Повод для объявления (афиширования) конфронтационных действий по поводу различия интересов, ценностных ориентаций называется:

- **инцидентом**

143. Подход к внутрифирменной подготовке в организации, предполагающий возможность реализации программы развития организации лишь в процессе совместной работы преподавателя с персоналом организации, — это подход ...

- **процессуальный**

144. Подход к внутрифирменной подготовке в организации, предполагающий использование знаний и опыта приглашенного консультанта, называется:

- **экспертным**



145. Подход, отражающий состояние децентрализации и дифференциации, роста и адаптации, улучшения конкурентной позиции для всей организации через концентрацию на развитии гибкости и способности к приобретению необходимых ресурсов, — это подход ...

- **«открытой системы»**

146. Подход, отражающий состояние поддержания системы социальных отношений, обязательств людей, децентрализации и дифференциации через развитие сплоченности и квалификационных навыков у работников, — это подход ...

- **«человеческих отношений»**

147. Подход, отражающий состояние централизации и интеграции, консолидации и преемственности, поддержания системы социальных отношений через распределение информации и укрепление стабильности и порядка — это подход ...

- **«внутренних процессов»**

148. Подход, отражающий усиление конкурентной позиции организации в целом, максимизацию результатов, централизацию и интеграцию через акцентирование внимания на планировании, эффективности и производительности, — это подход ...

- **«рационально-целевой»**

149. Полное, живое и бескорыстное переживание личностью жизни с полным сосредоточением и погруженностью — это:

- **самоактуализация**

150. Помощь в выборе профессии на основе профессионального просвещения, консультации, коррекции профессиональных планов — это:

- **профессиональная ориентация**

151. Помощь новичку со стороны опытного работника, который делится своим профессиональным опытом, руководит процессом производственной адаптации, поддерживает нового сотрудника во время прохождения испытательного срока, отвечает на его вопросы и дает советы, — это:

- **наставничество**

152. Понятие об акцентуированных личностях ввел в научный оборот:

- **К. Леонгард**

153. Понятие, определяющее целенаправленную процедуру сокращения возможных альтернатив для упрощения принятия решения, — это:

- **эвристика**

154. Постоянное развитие способностей каждого индивидуума (через обучение действием, включенностью в системы непрерывного образования и самообразования) — это принцип ...

- **индивидуального творчества**

155. Предполагает, что подчиненные по своей природе пассивны, стремятся всеми путями уклониться от своей работы и их необходимо заставлять работать насильно, принуждать к труду угрозами, ...

- **теория X**

156. Предпосылки профессионального роста работника, которые могут реализоваться лишь при устойчивой направленности человека на освоение данной деятельности, его убеждении в своем ей соответствии — это:

- **способности**

157. Представление индивидом о совокупной величине затрат, вклада, осуществленного сравниваемыми лицами, — это:

- **воспринятые затраты других**



158. Представление управленческого персонала о целях организации и способах их достижения в определенный период существования организации — это:

- **стратегия организации**

159. Представляет процесс развития личности как формирование определенных способов межличностного взаимодействия людей

- **теория социального научения**

160. Прежде чем начать процедуру формирования резерва следует:

- **спрогнозировать изменение структуры аппарата**

161. При классификации сотрудников по их карьерной перспективности используют критерии «потенциал продвижения» и «уровень текущей профессиональной компетенции». При этом сотрудники с высоким потенциалом продвижения и высокой профессиональной компетентностью — это:

- **«звезды»**

162. При классификации сотрудников по их карьерной перспективности используют критерии «потенциал продвижения» и «уровень текущей профессиональной компетенции». При этом сотрудники с высоким потенциалом продвижения и низкой профессиональной компетентностью — это:

- **учащиеся (новички)**

163. При классификации сотрудников по их карьерной перспективности используют критерии «потенциал продвижения» и «уровень текущей профессиональной компетенции». При этом сотрудники с низким потенциалом продвижения и высокой профессиональной компетентностью — это:

- **твердые середнячки**

164. При классификации сотрудников по их карьерной перспективности используют критерии «потенциал продвижения» и «уровень текущей профессиональной компетенции». При этом сотрудники с низким потенциалом продвижения и низкой профессиональной компетентностью — это:

- **«сухостой»**

165. При приеме на высокооплачиваемую квалифицированную работу одного из нескольких специалистов чаще используют:

- **конкурс**

166. Признание права кого-либо ограничивать свободу действия других людей — это:

- **авторитет**

167. Принцип генетической предопределенности стадий, которые в своем личностном развитии обязательно проходит человек от рождения до конца своих дней, называется:

- **эпигенетическим**

168. Принцип гуманизации трудовых отношений, вовлечение работников в обсуждение вопросов, касающихся их производственной деятельности, использование позитивных эффектов групповой самоорганизации — это доктрина ...

- **человеческих отношений**

169. Принцип, описывающий требования к квалификации кандидата и его личностным особенностям при работе в определенной должности, — это принцип ...

- **соответствия кандидата должности и типу резерва**



170. Принцип, ориентирующий менеджеров по персоналу и кадровые службы на оценку профессионального роста, требований к образованию, возрастной ценз, стаж работы в должности и динамичность карьеры в целом, состояние здоровья работника, — это принцип:

- **перспективности кандидата**

171. Принятый в японском менеджменте краткосрочный наем на сезонные, авральные или подсобные работы, наем на неполную рабочую неделю и т.д. — это:

- **арбайто**

172. Приобретение профессиональных знаний, умений, навыков и приспособление к условиям труда — это:

- **профессиональная адаптация**

173. Приобретение специфического ролевого знания, когда социальные роли прямо или косвенно связаны с разделением труда называют \_\_\_\_\_ социализацией.

- **вторичной**

174. Приписывание ответственности за результаты своей деятельности внешним силам определяется как локус контроля

- **экстернальный**

175. Приписывание ответственности собственным способностям и усилиям, определяется как локус контроля

- **интернальный**

176. Присвоение, перевод работниками внутрь собственной психики своих официальных ролей, обязанностей и прав, норм и ценностей в производственном коллективе — это:

- **интернализация**

177. Приспособление к новым физическим и психическим нагрузкам, физиологическим условиям труда — это адаптация ...

- **психофизиологическая**

178. Приспособление сотрудника к особым способам материального стимулирования, уровню заработной платы, своевременности ее выплаты — это:

- **экономическая адаптация**

179. Приспособление субъекта труда к содержанию и условиям конкретной деятельности — это \_\_\_\_\_ адаптация.

- **профессиональная**

180. Проба на исследование уровня притязаний, проводимая как тест на моторную координацию, где необходимо проставить максимальное количество крестиков за определенное время, называется пробой

- **Шварцландера**

181. Продвижение сотрудника по «ступенькам» служебной иерархии или последовательная смена занятий, как в рамках отдельной организации, так и на протяжении жизни, а также восприятие человеком этих этапов — это:

- **карьера**

182. Прозрачность организации для потенциальных сотрудников на любом уровне иерархии управления — это \_\_\_\_\_ кадровая политика.

- **открытая**

183. Производительность труда, качество работы, соблюдение безопасных условий труда, безвредность работы для организма человека — это \_\_\_\_\_ признаки профпригодности.

- **объективные**



184. Профессионально-важные качества сотрудников организации, включенных в процесс управленческой деятельности (руководителей и подчиненных), оказывающих значимое влияние на данный процесс, а также психологические особенности самого процесса управленческого взаимодействия являются для управленческой психологии как науки

- **предметом**

185. Процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов называется:

- **мотивированием**

186. Процесс использования различных средств и способов для повышения трудовой мотивации сотрудников — это:

- **стимулирование**

187. Процесс обработки данных, утверждение и объявление результатов конкурса производится на этапе конкурса

- **заключительном**

188. Процесс освоения индивидом общечеловеческой культуры и исторически сложившихся способов действий, в которых ассимилированы духовные и материальные продукты деятельности человека в различных эпохах, называется:

- **инкультурацией**

189. Процесс оценки эффективности выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей и результативности их деятельности, т.е. установление соответствия работников занимаемым должностям — это:

- **аттестация**

190. Процесс приобретения субъективного опыта социального взаимодействия, который становится неотъемлемой частью личности, а также последующее активное воспроизводство индивидом социального опыта — это:

- **социализация**

191. Процесс приспособления работника к социально-психологическому климату трудового коллектива и формирование благоприятных межличностных отношений с сотрудниками — это социальная ...

- **адаптация**

192. Процесс приспособления работника к требованиям новой для него профессиональной деятельности, связанным с ней режимам труда и отдыха, физическим и психологическим нагрузкам называется профессиональной

- **адаптацией**

193. Процесс резкого обострения противоречия и борьбы участников в решении проблемы, имеющей значимость для каждого из его участников, — это:

- **конфликт**

194. Процесс сбора значимой информации о кандидатах производится на:

- **основном этапе конкурса**

195. Процесс усвоения индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, систему социальных связей — это:

- **социализация**



196. Психическое свойство личности, сформировавшееся в личном опыте человека на основе генетически обусловленного его типа нервной деятельности и в значительной степени определяющее стиль деятельности; формально-динамическая характеристика психических процессов человека — это:

- **темперамент**

197. Психологическое состояние трудового коллектива, интегрированным образом отражающее особенности его жизнедеятельности, — это:

- **социально-психологический климат**

198. Работа с еще не начавшимися, а лишь возможными конфликтами, предполагающая их прогнозирование при постоянном информационно-аналитическом сопровождении, называется:

- **профилактикой конфликтов**

199. Работник рассматривается как часть человеко-машинных систем и его роль трактуется как роль «винтика», а проблема оптимизации функционирования таких технологий решается на путях рационализации социально-производственных связей и трудовых процессов за счет использования более эффективных механизмов контроля и вознаграждения — такова суть подхода

- **технократического**

200. Развитие конфликта в конкретный временной период — это:

- **конфликтная ситуация**

201. Разделяемые работниками образцы предположений, веры и ожиданий, а также групповое восприятие организационного окружения с его ценностями, нормами и ролями — это:

- **субъективная организационная культура**

202. Разработка и институционализация необходимых для решения стоящих задач социальных структур — это принцип ...

- **социального творчества**

203. Разъяснение и демонстрация приемов работы непосредственно на рабочем месте, которая может проводиться как сотрудником, давно выполняющим данные функции, так и специально подготовленным инструктором, — это:

- **инструктаж**

204. Расстановка принятых сотрудников по должностям на предприятии (в организации) — это:

- **профессиональное распределение**

205. Решение, которое дает максимальные возможности для достижения рассматриваемой цели, называется:

- **оптимальным**

206. Решения с указанием ограниченного числа возможных альтернатив при предполагаемых изменениях ситуации называются:

- **запрограммированными**

207. Решения, которые обычно принимаются в неопределенных ситуациях (когда есть неопределенность выбора средств достижения целей), называются:

- **незапрограммированными**

208. Руководство и контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом и принятие мер по локализации и устранению проблем — это \_\_\_\_\_ кадровая политика.

- **реактивная**





209. Руководство, осуществляемое человеком, который не является сотрудником данной фирмы или ее филиалов, а так же человеком, поддерживающим неформальные контакты, личные связи с группами сотрудников, — это:

- **внешнее руководство**

210. Система мероприятий по выявлению сотрудников с высоким потенциалом роста, разработке и применению стимулов и созданию индивидуальных планов карьеры — это:

- **планирование карьеры**

211. Система обрядов, практикуемых в организации по какому-либо важному поводу, событию, являющаяся частью организационной культуры предприятия, — это:

- **ритуал**

212. Система осознанных и определенным образом сформулированных и закрепленных правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной стратегией фирмы, — это:

- **кадровая политика**

213. Система принятия решений в японской теории управления, предусматривающая многократное согласование решений на всех уровнях управления, — это:

- **рингисэй**

214. Ситуация, в которой оказываются сотрудники фирмы на своем рабочем месте, подвергаясь негативному воздействию со стороны коллег, а порой и начальства — это:

- **моббинг**

215. Следствие оптимального сочетания типов поведения людей в группах, а также общности их социальных установок, потребностей и интересов, ценностных ориентаций — это:

- **социально-психологическая совместимость**

216. Случайно собранная совокупность людей, не имеющих общей деятельности и сложившихся межличностных отношений (люди на автобусной остановке), — это:

- **диффузная группа**

217. Собеседование, которое строится вокруг фактов из жизни кандидата, его прошлого опыта и дает возможность оценить то, что кандидат уже сделал в своей жизни и на основании этого предположить, насколько успешно он сможет работать в должности, на которую претендует, называется ...

- **биографическим**

218. Событие, которое помогло осознать хотя бы одному из взаимодействующих (прямо или косвенно) субъектов отличие (полное или частичное) его интересов и ценностей от интересов и ценностей других участников взаимодействия, — это инцидент ...

- **информационный**

219. Совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей, — это:

- **мотивация**

220. Совокупность всех сотрудников, которыми обладает организация, — это:

- **персонал**

221. Совокупность индивидуальных данных человека, при наличии которых он соответствует требованиям, предъявленным к нему профессией, — это профессиональная ...

- **пригодность**



222. Совокупность индивидуальных особенностей человека, влияющих на успешность освоения какой-либо трудовой деятельности и эффективность ее выполнения, — это:

- **профессиональная пригодность**

223. Совокупность методов обучения, направленных на развитие, путем моделирования практической деятельности, профессиональных знаний и умений, модификацию аттитюдов и социального поведения персонала способами, сочетающимися с целями организации и требованиями деятельности, — это:

- **тренинг**

224. Совокупность норм поведения, а также само поведение личности, реализующее эти нормы в системе межличностных отношений, — это социальная ...

- **роль**

225. Соотношение личностных особенностей, психических качеств людей, соответствующее требованиям их совместного общения и взаимодействия, — это:

- **совместимость**

226. Соревнование между двумя и более кандидатами за занятие вакантной должности — это:

- **конкурс**

227. Состояние, формирующееся как результат успешного завершения сотрудником процесса профессиональной адаптации, — это профессиональная ...

- **адаптированность**

228. Состояние, формирующееся как результат успешного завершения сотрудником процесса социальной адаптации, — это социальная ...

- **адаптированность**

229. Социальное и культурное творчество самих работников, их непосредственное участие в самоорганизации и самоуправлении совместной деятельностью, взаимный контроль, взаимопомощь и взаимозаменяемость, коллективная ответственность за результаты — это:

- **командный менеджмент**

230. Способ воздействия на сотрудников и внешнее окружение организации при реализации управленческих решений — это:

- **рычаг управления**

231. Способ вознаграждения работников за участие в производстве, основанный на сопоставлении эффективности труда и требований технологии, — это:

- **стимулирование труда**

232. Способ избежать конфликта в самом начале при весьма успешном применении манипуляции, дающий эффект только на время, и по существу конфликт не ликвидирующий, а лишь временно заглушающий, называется:

- **предотвращением конфликта**

233. Способ организации деятельности, при котором каждая задача выполняется последовательно каждым членом коллектива, называется:

- **совместно-последовательным**

234. Способ организации деятельности, при котором каждая задача выполняется при непосредственном и одновременном взаимодействии каждого члена коллектива со всеми другими его членами, называется:

- **совместно-взаимодействующим**



235. Способ организации деятельности, при котором каждый член коллектива делает свою часть общего задания независимо от других, называется:

- **совместно-индивидуальным**

236. Способ проведения конкурса, когда конкурсная комиссия создается с целью обеспечения мероприятий по объективной оценке кандидатов в соответствии с выделенными профессиональными, управленческими и другими параметрами оценки, — это:

- **отбор**

237. Способ проведения конкурса, при котором конкурсная комиссия проводит голосование работников по вопросу о будущем сотруднике, — это:

- **выборы**

238. Способ проведения конкурса, при котором конкурсная комиссия создается с целью подтверждения решений, принимаемых руководителем, — это:

- **подбор**

239. Способность работника к труду вообще (трудоспособность) и способность выполнять работу в течение установленного времени с установленным качеством (работоспособность), а также требования к выполнению трудового процесса (аккуратность, общительность и другие) — это \_\_\_\_\_ требования к работнику.

- **общие**

240. Способность членов группы к совместной деятельности, основанная на их оптимальном сочетании, называется:

- **сработанностью**

241. Стадию группового развития, на которой активизируется информационный обмен, позволяющий членам группы глубже изучить намерения друг друга и предложить альтернативную трактовку информации, называется стадией

- **открытого обмена релевантными интерпретациями**

242. Стадию группового развития, состоящую в противодействии членов группы требованиям, предъявляемым им содержанием задачи, вследствие несовпадения личных намерений и предписаний последней, называют стадией

- **эмоционального ответа на требования задачи**

243. Стадию, состоящую из конструктивных попыток успешного решения задачи называют стадией

- **принятия решений**

244. Стандартные и повторяющиеся мероприятия коллектива, проводимые в установленное время и по специальному поводу для оказания влияния на поведение и понимание работниками организационного окружения, — это:

- **обряд**

245. Степень единства коллектива, проявляющаяся в единстве мнений, убеждений, традиций, характере межличностных отношений, настроений и других компонентах его психики, а также в единстве практической деятельности, — это:

- **сплоченность**

246. Степень профессиональной пригодности, при которой нет противопоказаний, но нет и показаний, минимально необходимая степень для профессиональной деятельности — это:

- **годность к профессии**

247. Степень соответствия или несоответствия внутреннего психического состояния, настроения личности в целом тем требованиям, которые предъявляют ей конкретные условия протекания той или иной деятельности, называется:

- **включенностью в деятельность**



248. Степень трудности и значимости цели, к достижению которой стремится данная личность, называется:

- **уровнем притязаний**

249. Стил ь руководства и решения руководителями проблем, их поведение в целом — это:

- **управленческая культура**

250. Стратегия, выступающая центральным компонентом для инновационной организации или для любой организации на стадии стабилизации, — это:

- **стратегия развития**

251. Стратегия, характерная для организаций, имеющих свою историю, стабильный коллектив, опирающихся в своей деятельности на персонал (творческие, художественные, научные коллективы), — это:

- **стратегия — работник**

252. Стратегия, характерная для организаций, находящихся в прямой зависимости от места или участка местности, на которых они осуществляют свою деятельность (например, добыча полезных ископаемых), — это:

- **ориентация на территорию**

253. Стратегия, характерная для фирм, действующих в тех секторах рынка, где потребительский спрос устойчиво высокий (продукты питания, транспорт), а также для стабильно функционирующих организаций, основной задачей которых является предоставление товаров или услуг населению, — это:

- **стратегия — дело**

254. Стремление индивида к цели такого уровня и такой сложности, которая, по его мнению, соответствует его способностям, — это:

- **уровень притязаний личности**

255. Стремление стимулирования индивидуального профессионального развития за счет включения механизмов личной заинтересованности и персональной ответственности — это концепция ...

- **индивидуальной ответственности**

256. Строго определенное ежедневное задание, норма выработки — это:

- **урок**

257. Субъект организационного обучения, который оценивает качество обучения по набору и количеству тех навыков, которые были перенесены обучавшимся в практическую деятельность, — это:

- **заказчик**

258. Субъект организационного обучения, который, как правило, оценивает результат по овладению знаниями, умениями, навыками, активности слушателей в процессе занятий, — это:

- **преподаватель**

259. Субъект организационного обучения, который, ориентируется на создавшуюся в процессе обучения атмосферу, возникший или пропавший у него интерес к данной теме, — это:

- **клиент**

260. Сумма всех вознаграждений, которые в представлении индивида получили сравниваемые лица, эта оценка, носящая субъективный характер, так как базируется на информации отдельных данных, а иногда и слухах, которые получил индивид, — это:

- **воспринятое вознаграждение других**



261. Сферы найма кандидатов на работу, места распространения информации об имеющихся вакансиях, способы привлечения и работы с сегментами рынка рабочей силы называются источниками

- **привлечения персонала**

262. Теории, трактующие развитие личности как процесс становления и развития «Я» называются:

- **феноменологическими**

263. Тип личности в управленческой психологии, представители которого предпочитают работать скорее с предметами, чем с людьми, имеют технические и физические способности, откровенны, искренни, скромны, честны, практичны, естественны, настойчивы и экономны, называется:

- **реалистичным**

264. Тип личности, представители которого имеют хорошее воображение, любят творческий оригинальный труд, предпочитая работать больше с идеями, чем с людьми; открыты, оригинальны, с богатым воображением и хорошей интуицией, эмоциональны, независимы, идеалистичны, с нестандартным мышлением, называется:

- **артистическим**

265. Тип личности, представители которого обладают канцелярскими и арифметическими способностями, предпочитают работу в помещении со словами, (бумагами) и цифрами, любят организаторское дело, называется:

- **традиционным**

266. Тип личности, представители которого обладают обычно математическими и научными наклонностями, предпочитают работать в одиночку, любят исследования и обожают решать проблемы, называется:

- **исследовательским**

267. Тип личности, представители которого обычно обладают лидерскими и ораторскими качествами, интересуются политикой и экономикой, а также любят быть влиятельными, предпочитают работать с людьми и идеями, нежели, чем с предметами, называется:

- **предпринимательским**

268. Тип личности, представители которого предпочитают общественные профессии, обычно наделены социальными наклонностями, интересуются человеческими отношениями, любят разрешать чужие проблемы, называется:

- **социальным**

269. Тип организационных обрядов по поводу выявления лучшего поведения (конкурсы, соревнования), усиливающих власть и статус, указывающих на ценность правильного поведения, — это обряд ...

- **усиления**

270. Тип организационных обрядов по поводу достижения договоренности, компромисса, введения конфликта в законные рамки (объявление на пресс-конференции о начале и конце переговоров), определяющих открытие начала переговоров, снижение напряженности в коллективе, — это обряд ...

- **разрешения конфликта**

271. Тип организационных обрядов по поводу завершения базового обучения, переподготовки и т.п. (торжественное вручение дипломов). Обеспечивает вхождение в новую роль, минимизирующих различия в выполняемых ролях, — это обряд ...

- **продвижения**

272. Тип организационных обрядов по поводу признания существующего положения удовлетворительным (празднование коллективом юбилеев на рабочем месте), поддерживающих чувство общности, соединяющее работников вместе, — это обряд ...

- **единения**



273. Тип организационных обрядов по поводу развития социальных отношений и повышения их эффективности (объявление на заседании о делегировании полномочий), обеспечивающих изменение стиля работы и руководства, — это обряд ...

- **обновления**

274. Тип организационных обрядов по поводу увольнения или понижения в должности, работе (объявление на доске), сокращающих власть и статус, подтверждающих необходимость требуемого поведения, — это обряд ...

- **ухода**

275. Тип управления, \_\_\_\_\_ который характеризуется участием в управлении организацией всех или большинства сотрудников и связан с использованием закона как главного рычага управления, называется.

- **демократическим**

276. Тип управления, при котором решения принимаются в соответствии с законами рынка, который в конечном счете превращается в основной критерий эффективности, главным рычагом воздействия на персонал служат деньги, называется:

- **предпринимательским**

277. Тип управления, при котором решения принимаются, как правило, вышестоящим руководителем в соответствии с имеющимися у него правами и полномочиями, главным источником силы руководителя является формальная власть, называется:

- **бюрократическим**

278. Тип управления, характеризующийся единоличным принятием решений лидером коллектива, называется:

- **авторитарным**

279. Требование, согласно которому нецелесообразно назначать работника в состав кадрового резерва на замещение несуществующей или не освобождающейся должности, даже если работник способен на большее, является принципом актуальности

- **резерва**

280. Трудовое законодательство, перспективы развития рынка труда, взаимоотношения с профсоюзом с точки зрения кадровой политики относятся к факторам

- **внешним**

281. Убеждения людей относительно значимых явлений, в том числе относительно деятельности в рамках профессии, сформированные в процессе общественной жизни человека, — это:

- **социальные установки**

282. Умения, знания, навыки, которыми сотрудник владеет и которые должны поощряться в оплате труда, если работодатель стремится к их развитию у работников, — это:

- **функциональная квалификация**

283. Уровень анализа личностных качеств каждого человека, включенного в управленческий процесс (руководителей и подчиненных), — это уровень анализа ...

- **индивидуальный**

284. Уровень анализа организации как системы в целом — это уровень анализа ...

- **организационный**

285. Уровень анализа социально-психологических особенностей групп внутри организации и межгрупповых отношений — это уровень анализа ...

- **групповой**



286. Условия, значимо влияющие на процесс управления, являются для управленческого труда

- **факторами**

287. Участники конфликтного взаимодействия, которые могут быть представлены индивидами, группой индивидов, социальной организацией, — это:

- **субъекты конфликта**

288. Ученый, который обосновал и в своих взглядах на развитие личности придерживался эпигенетического принципа, — это:

- **Э. Эриксон**

289. Факторы кадровой политики, объединенные в две группы: нормативные ограничения и ситуация на рынке труда определяются как факторы \_\_\_\_\_ среды.

- **внешней**

290. Факторы, обеспечивающие трудовую мотивацию сотрудника, это осознаваемые и опредмечиваемые человеком через профессиональную деятельность стремления к достижению успеха, признанию, ответственности, продвижению по службе, к работе самой по себе, и возможности профессионального и личностного роста, — это \_\_\_\_\_ факторы.

- **мотивирующие**

291. Феномен видеть отношения, которых не существует, называется:

- **иллюзорной корреляцией**

292. Физическое окружение, создаваемое в организации: само здание, его дизайн, место расположения, оборудование и мебель, цвета, объем пространства, удобства, комнаты приема, стоянки для автомобилей и сами автомобили, — это:

- **объективная организационная культура**

293. Форма и содержание взаимодействия между субъектами, их действия для завершения конфликта — это \_\_\_\_\_ отношения.

- **конфликтные**

294. Форма обучения, которая является основным средством изложения большого объема учебного материала в короткий срок, позволяет развить множество новых идей в течение одного занятия, сделать необходимые акценты — это:

- **лекция**

295. Форма обучения, предполагающая анализ и групповое обсуждение конкретных рабочих ситуаций, в котором обучающиеся играют активную роль, а инструктор направляет и контролирует их работу, называется:

- **рассмотрением практических ситуаций (кейсов)**

296. Форма оплаты, которая зависит не только от сложности выполняемой работы, но и от набора специальностей, который работник способен использовать в своей деятельности, — это оплата за ...

- **квалификацию**

297. Формирование организационных структур, правил, процедур проведения, профессиональной и материально-технической базы для проведения конкурса — это:

- **подготовительный этап**

298. Характеристика волевой сферы человека, которая отражает его склонность приписывать ответственность за результаты своей деятельности внешним силам или собственным способностям и усилиям, — это:

- **локус контроля**

299. Характеристика методов и способов принятия решений и их реализации — это тип ...

- **управления**



300. Характеристики работы, которые привлекают или отталкивают людей: степень требуемых физических и психических усилий; степень вредности работы для здоровья; месторасположение рабочих мест; продолжительность и структурированность работы и другие — это \_\_\_\_\_ труда.

- **условия**

301. Цели и структура организации, имеющийся морально-психологический климат в коллективе с точки зрения кадровой политики относятся к факторам

- **внутренним**

302. Целостное название и психологическое описание группы взаимосвязанных личностных особенностей — это:

- **тип личности**

303. Ценности и верования, разделяемые членами организации, в соответствии с тем, насколько эти ценности отражаются в символах и языке — это уровень организационной культуры ...

- **подповерхностный**

304. Ценность, которая приписывается индивидом себе или отдельным своим качествам, — это:

- **самооценка**

305. Человек как носитель определенных биологических свойств — ...

- **индивид**

306. Человек, занимающий должность, в функциональные обязанности которой входит управление другими должностными лицами организации, называется:

- **руководитель**

307. Этап поиска членами группы оптимального способа решения задачи называется стадией

- **ориентировки в задаче**

308. Этап проектирования кадровой политики, на котором осуществляется согласование принципов и целей работы с персоналом с принципами и целями организации, — это:

- **нормирование**

309. Этап проектирования кадровой политики, на котором производится диагностика и прогнозирование кадровой ситуации, — это \_\_\_\_\_ персонала.

- **мониторинг**

310. Этап проектирования кадровой политики, на котором происходит разработка программ, путей достижения целей кадровой работы, — это:

- **программирование**

311. Явление, когда поведение воздействует на среду, генерирует последствия — это:

- **оперантное обусловливание**

312. Явление, когда событие кажется человеку более вероятным, если его наступление и возможные последствия можно легко представить, — это:

- **эффект наглядности**

