

Оглавление

Введение.....	5
Тема 1. Роль социологии управления как отраслевой социологической науки.....	7
Контрольные вопросы для самопроверки.....	7
Практические задания.....	7
Тесты для контроля знаний.....	8
Тема 2. Мотивационные аспекты управления.....	9
Контрольные вопросы для самопроверки.....	9
Практические задания.....	9
Тесты для проверки знаний.....	22
Тема 3. Социальная система и социальный процесс как объекты..	24
Контрольные вопросы для самопроверки.....	24
Практическое задание.....	24
Тесты для проверки знаний.....	26
Тема 4. Социальные институты и социальные общности.....	28
Контрольные вопросы для самопроверки.....	28
Практические задания.....	28
Тесты для проверки знаний.....	35
Тема 5. Конфликты и их роль в процессе управления персоналом организации.....	36
Контрольные вопросы для самопроверки.....	36
Практические задания.....	36
Тесты для проверки знаний.....	42
Тема 6. Власть и лидерство: сущность и роль в процессе управления.....	44
Контрольные вопросы для самопроверки.....	44
Практические задания.....	44
Тесты для контроля знаний.....	57

Тема 7. Управление в агрессивной социальной среде	58
Практическое задание.....	58
Тесты для контроля знаний.....	59
Тема 8. Коммуникации в процессе управления организацией	60
Контрольные вопросы для самопроверки.....	60
Практические задания.....	60
Тесты для контроля знаний.....	65
Тема 9. Социальное прогнозирование.....	66
Контрольные вопросы для самопроверки.....	66
Практические задания.....	66
Тесты для контроля знаний.....	69
Тема 10. Социальное проектирование.....	71
Контрольные вопросы для самопроверки.....	71
Практические задания.....	71
Тесты для контроля знаний.....	76
Тема 11. Социальное планирование	77
Контрольные вопросы для самопроверки.....	77
Практические задания.....	77
Тесты для контроля знаний.....	78
Тема 12. Социальные технологии	79
Контрольные вопросы для самопроверки.....	79
Практические задания.....	79
Тесты для контроля знаний.....	80
Ключи к тестам для контроля знаний.....	82
Темы самостоятельных работ (эссе) по дисциплине	85
Методические рекомендации по написанию эссе	86
Вопросы к итоговой аттестации по дисциплине	87
Список литературы.....	89

Введение

Настоящий практикум рассчитан на студентов бакалавриата всех форм обучения, обучающихся по специальностям 38.03.02 «Менеджмент организации» (профиль «Управление человеческими ресурсами»), 38.03.03 «Управление персоналом», 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», а также на преподавателей экономических и управленческих дисциплин.

Он является дополнением к базовым учебникам по данному курсу и ряду смежных дисциплин. При этом авторы рекомендуют использовать учебное пособие Шапиро С. А., Соколова М. С. «Социология управления». — М.: КНОРУС, 2017. Название учебного курса в различных вузах может отличаться в соответствии со стандартами образования по специальностям и учебными планами, но с точки зрения изучаемого предмета это не имеет значения.

Цель данного практикума — предоставить возможность студентам лучше закрепить теоретический материал, выполнив на семинарских занятиях или самостоятельно практические задания, ответив на контрольные вопросы по каждой теме, выбрав правильные ответы в разработанных авторами контрольных тестах, а также пройдя диагностические тесты социально-психологической направленности, вносящие в изучение материала элементы игровой ситуации.

Практические задания дают возможность студентам, совмещающим работу с обучением, проверить полученные знания в конкретной производственной ситуации, получив, таким образом, навыки исследования моделей систем управления организацией и ее персоналом. Студенты очной формы обучения, гипотетически не работающие, смогут научиться моделировать реально возможные ситуации в сфере управления человеческими ресурсами и смогут закрепить, таким образом, навыки социологического анализа и исследования.

В сборнике также приведены темы для самостоятельных работ (рефератов, эссе), предусмотренных учебным планом, которые студенты должны написать в ходе изучения дисциплины «Социология управления», методика выполнения таких работ, а также список тем для итоговой аттестации (экзамена).

Авторы — профессор кафедры «Экономика труда и управление персоналом», ОУП ВО «АТиСО», канд. экон. наук, доцент Шапиро С. А. и профессор кафедры «Социологии и философии» ОУП ВО «АТиСО», канд. социол. наук, доцент Соколова М. С. благодарны рецензентам: доктору философских наук, профессору Г. Т. Журавлеву и доктору политических наук, профессору Е. К. Самраиловой за ценные замечания и рекомендации, учтенные при создании данной работы.

Москва, ноябрь 2019 года.

Тема 1

Роль социологии управления как отраслевой социологической науки

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Умеете ли вы правильно определять объект и предмет в социологическом исследовании?
2. Можете ли вы объяснить разницу между понятиями социальное и социологическое?
3. Знаете ли вы что такое метод?
4. Владете ли вы методами социологии, необходимыми при проведении социологических исследований?
5. Знаете ли вы что такое социологический закон, и какие существуют группы социологических законов?
6. Умеете ли вы найти разницу между «информацией социальной» и «информацией социологической»?
7. Знаете ли вы основные категории социологической науки?
8. Владете ли вы навыками анализа организационных систем на основе знания сущности социологии управления?
9. Знаете ли вы объект, предмет и функции социологии управления?
10. Умеете ли вы определить, каким образом развитие управленческих идей на различных этапах, оказало влияние на современное состояние социологии управления?

Практические задания

Задание 1.

Подумайте и объясните, какие явления и процессы в деятельности организации можно исследовать с позиций социологии управления, и какие результаты при этом можно получить. Охарактеризуйте методы социологического исследования, которые следует применить в том или ином случае.

Тесты для контроля знаний

Выберите все варианты ответов, которые Вы считаете правильными.

1. Социология — наука о:

- 1) исследовании общества;
- 2) исследовании роли производства;
- 3) исследовании сферы услуг;
- 4) исследовании религиозной жизни.

2. Задачи социологии бывают:

- 1) методологические;
- 2) миссионерские;
- 3) модернизационные;
- 4) мировоззренческие.

3. К уровням социологического знания относятся:

- 1) общетеоретический;
- 2) прогностический;
- 3) методологический;
- 4) эмпирический.

4. Объектом социологии управления являются:

- 1) управленческие процессы;
- 2) производственные процессы;
- 3) маркетинговые процессы;
- 4) адаптационные процессы.

5. К функциям социологии управления относятся:

- 1) оценочная;
- 2) описательная;
- 3) аналитическая;
- 4) прикладная.

Тема 2

Мотивационные аспекты управления

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Знаете ли вы, каким образом сущность трудовой мотивации дает возможность изучать процессы управления в организациях?
2. Владете ли вы методами реализации мотивационного и стимулирующего механизмов в процессе управления трудовой деятельностью?
3. Знаете ли вы сущность потребности, мотива, побуждения?
4. Умеете ли вы применять механизм трудовой мотивации через удовлетворение потребностей, применительно к самому себе или к другим индивидам?
5. Знаете ли вы сущность основных содержательных и процессуальных теорий мотивации?
6. Владете ли вы способами исследования трудовой мотивации на основе «иерархии потребностей А. Маслоу».
7. Знаете ли вы, на что влияют потребности высшего порядка в теории Д. МакКлелланда?
8. Владете ли вы навыками выявления мотивационных факторов, воздействующих на работников в соответствии с теорией Ф. Герцберга?
9. Знаете ли вы сущность теории СВР К. Алдерфера?
10. Умеете ли вы использовать современные отечественные мотивационные концепции в процессе управления трудовой деятельностью?

Практические задания

Задание 1. Проведите исследование мотивационных потребностей у работников организации, в которой вы работаете или проходили практику, по любой из мотивационных теорий, используя следующую методику.

Методика исследования состоит из следующих этапов:

1. Составить анкету для изучения потребностей работников в организации на базе мотивационных теорий, используя реальные факторы мотивации и стимулирования, имеющие место в работе студента (работника).

2. Для построения корреляционных зависимостей (круговых или столбиковых диаграмм, наглядно демонстрирующих структуру мотивации труда в организации) следует отразить следующие демографические характеристики респондентов:

- 1) профессия или должностной статус;
- 2) возраст, разбитый на несколько градаций с интервалом в 7–10 лет, например, 18–25 лет; 36–45 лет и т. д.;
- 3) уровень образования в зависимости от рода деятельности (среднее, высшее, последипломное (2-е высшее, ученая степень) и т. д.;
- 4) пол работника;
- 5) стаж работы в данной организации/общий стаж работы.

3. После составления анкеты следует провести опрос среди своих сотрудников, проанализировать полученные результаты и сделать выводы, позволяющие улучшить мотивационную ситуацию в организации.

4. Результаты опроса можно свести в таблицу, отразив, с одной стороны, демографические характеристики респондентов, а с другой стороны — изученные факторы мотивации (потребности). Переведя полученные данные в относительный вид (%), рекомендуется построить круговую диаграмму, отражающую структуру мотивации труда в вашей организации. Для удобства рекомендуется использовать уже готовые средства программного обеспечения, например программу «Statistica 6,0» или другие версии.

Задание 2. Пройдите тест «Иерархия потребностей»¹.

Инструкция. В основу теста положена теория А. Маслоу. Вам даются 15 утверждений. Сравните эти утверждения попарно между собою. Начинайте сравнивать первое утверждение со вто-

¹ Шапиро С. А., Самраилова Е. К., Баландина О. В., Вешкурова А. Б. Концепции управления человеческими ресурсами. — М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015, с. 87.

рым, потом первое утверждение с третьим и т. д. Результаты вписывайте в *колонку I* бланка ответов. Так, если при сравнении первого утверждения со вторым предпочтительным для себя вы сочтете второе, то в начальную клеточку вписывайте цифру 2. Если же предпочтительным окажется первое утверждение, то вписывайте цифру 1. И так делайте при каждом сравнении. Далее проделывайте аналогичные операции со вторым утверждением: сравнивайте его сначала с третьим, потом с четвертым и т. д. Результаты вписывайте в колонку бланка ответов. Подобным же образом работайте с остальными утверждениями, постепенно заполняя весь бланк. Каждое сравнение пар делайте после проговаривания «**Я хочу...**»

1. Добиться признания и уважения.
2. Иметь теплые отношения с людьми.
3. Обеспечить себе будущее.
4. Зарабатывать на жизнь.
5. Иметь хороших собеседников.
6. Упрочить свое положение.
7. Развивать свои силы и способности.
8. Обеспечить себе материальный комфорт.
9. Повышать уровень мастерства и компетентности.
10. Избегать неприятностей.
11. Стремиться к новому и неизведанному.
12. Обеспечить себе положение влияния.
13. Покупать ценные вещи.
14. Заниматься делом, требующим полной отдачи.
15. Быть понятым другими.

БЛАНК ОТВЕТОВ

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

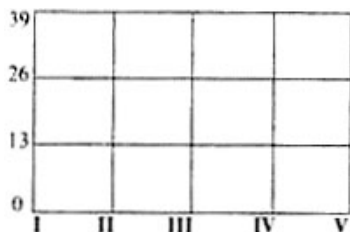
Когда заполните весь бланк, подсчитайте, сколько раз в бланке встречается каждое утверждение. Полученные суммы впишите в клетки, выделенные жирными линиями. Эти операции дают вам возможность определить предпочтение по всем утверждениям.

Далее подсчитайте суммы баллов по пяти шкалам:

I шкала	Материальное положение	Подсчитывается сумма по позициям 4, 8, 13
II шкала	Потребность в безопасности	Подсчитывается сумма по позициям 3, 6, 10
III шкала	Потребность в межличностных связях	Подсчитывается сумма по позициям 2, 5, 15
IV шкала	Потребности в уважении со стороны	Подсчитывается сумма по позициям 1, 9, 12
V шкала	Потребность в самореализации	Подсчитывается сумма по позициям 7, 11, 14

Завершающей процедурой будет построение собственного профиля удовлетворенности потребностей по пяти шкалам. Необходимо полученные выше суммы отложить на каждой шкале. На графике указаны три зоны:

- полная удовлетворенность — 0 до 13 баллов;
- частичная удовлетворенность — от 13 до 26 баллов;
- полная неудовлетворенность — от 26 до 39 баллов.



Доминирующая потребность будет обозначаться высшим баллом.

Тест можно использовать для оценки мотивационного климата организации. Для этого по методике случайной выборки оцениваются отобранные совокупности (0,1–0,5% опрошиваемых, если оценивается климат крупной компании, 3–5%, если оценивается организация численностью до 1000 человек). Данные оценки должны помочь руководству в деятельности по управлению организацией.

Задание 3. Пройдите ТЕСТ «Что вами движет?»²

Данный тест разработан на базе теории Д.МакКлелланда и позволяет выявить у себя степень наличия потребностей высшего порядка описанных выше.

Инструкция

Вам предлагается 15 высказываний. Выразите свое несогласие («не согласен» — «НС») или согласие («полностью согласен» — «ПС») с каждым из них путем выбора соответствующего количества баллов.

² Равикович Н. Е. Тренинг командообразования. Цели, методики, игры. — М.: Генезис, 2003, с. 27.

Утверждения	НС				ПС
1. Я прилагаю все усилия для того, чтобы улучшить показатели своей работы (учебы) по сравнению с тем, что было раньше.	1	2	3	4	5
2. Я получаю удовольствие от того, что мне приходится соревноваться с кем-либо, особенно если я при этом выигрываю.	1	2	3	4	5
3. Я часто замечаю, что разговариваю со своими коллегами на «нерабочие» темы.	1	2	3	4	5
4. Мне нравится выполнять непростую работу.	1	2	3	4	5
5. Мне нравится брать на себя ответственность	1	2	3	4	5
6. Мне нравится, если окружающие хорошо ко мне относятся.	1	2	3	4	5
7. Я хочу знать, насколько хорошо я выполнил то или иное задание в действительности.	1	2	3	4	5
8. Я конфликтую с людьми, которые совершают для меня неприятные поступки.	1	2	3	4	5
9. У меня хорошие отношения со своими коллегами по работе.	1	2	3	4	5
10. Мне нравится ставить перед собой реальные задачи и выполнять их.	1	2	3	4	5
11. Мне нравится иметь влияние на других людей и использовать это преимущество в своих целях людей.	1	2	3	4	5
12. Мне нравится принадлежать к каким-либо группам или входить в состав тех или иных организаций.	1	2	3	4	5
13. Я получаю удовлетворение от выполнения сложных заданий.	1	2	3	4	5
14. Я часто работаю над тем, чтобы контролировать происходящее вокруг меня.	1	2	3	4	5
15. Мне больше нравится работать в группе, чем в одиночку.	1	2	3	4	5

Для того, чтобы определить ваши доминирующие потребности, заполните таблицу. Вам необходимо поставить то количество баллов, которое соответствует вашему ответу на каждый вопрос.

Достижение успеха в целом		Стремление к власти		Тенденция к причастности к организации или лидеру	
Номер высказывания	Балл	Номер высказывания	Балл	Номер высказывания	Балл
1		2		3	
4		5		6	
7		8		9	
10		11		12	
13		14		15	
Итого		Итого		Итого	

Оцените свой результат. В сумме в каждой колонке должно получиться от 5 до 25 баллов. Та колонка, в которой сумма баллов будет наиболее высокой и определит вашу доминирующую потребность.

Задание 4. Постройте мотивационную модель своего поведения.

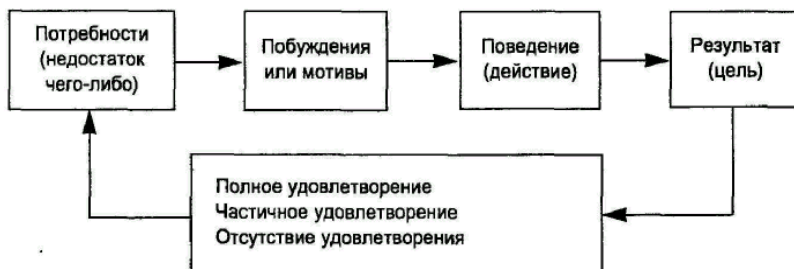
Вспомните ситуацию из своей практики, когда вы хотели добиться какой-либо цели, например, продвинуться по служебной лестнице.

Опишите эту ситуацию, построив простейшую модель мотивации через потребности в соответствии с рисунком мотивационного механизма, приведенным ниже.

Для этого сделайте следующие шаги:

- Опишите, как вы осознали свою потребность, и какие ощущения испытали при этом;
- Что непосредственно побудило вас к действиям;
- Каким образом сформировался мотив ваших действий (благодаря внутренней необходимости или под влиянием внешнего воздействия);
- Какой тип поведения вы выбрали для достижения цели (какие действия предприняли);
- Какую цель вы преследовали? Совпал ли результат вашей деятельности с поставленной целью?
- Насколько вы оказались удовлетворены достигнутым результатом?
- Какие действия вы предприняли по достижении полученного результата или остановились на достигнутом?
- Пробовали ли вы в дальнейшем в подобной ситуации повторять те же действия для достижения новой цели, схожей с предыдущей.

Задание 5. Пройдите Тест Герцберга, на предмет выявления удовлетворенности или неудовлетворенности своим трудом.



Используя Тест Герцберга³, определите свою структуру мотивации и выделите преобладающие факторы удовлетворенности или неудовлетворенности своим трудом.

На каждый вопрос опрашиваемому предоставляется 5 баллов, которые он может распределить между двумя вариантами ответа (5 — 0, 4 — 1, 3 — 2, 2 — 3, 1 — 4, 0 — 5).

По окончании опроса просуммируйте баллы, набранные на ответах, обозначенных буквами.

Букве А соответствуют — финансовые мотивы;

Б — общественное признание;

В — ответственность работы;

Г — отношение с руководством;

Д — карьера, продвижение по службе;

Е — достижение личного успеха;

Ж — содержание работы;

З — сотрудничество в коллективе;

Результаты теста нагляднее изображать в виде столбиковой диаграммы.

Распределите перечисленные мотивы по группам гигиенических факторов и мотиваторов с обоснованием своего выбора. Определите, факторы какой категории (удовлетворенность или неудовлетворенность трудом) являются для вас более важными в вашей деятельности.

³ Шапиро С. А. Основы трудовой мотивации. — М.: КНОРУС, 2011, с. 73.

-
1. Человеку приходится выбирать между работой хорошо оплачиваемой, но «серой» и незаметной и трудом, связанным с широкой оглаской деятельности и возможным общественным признанием, но «не денежным», даже в перспективе.

Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

А для человека всегда важна хорошо оплачиваемая работа.

Б каждый человек должен предпочесть общественное признание своих заслуг финансовым успехам.

-
2. Человеку необходимо сделать выбор — остаться в подчинении человека, с которым сложились великолепные отношения, и продолжить выполнять малозначимые поручения или принять предложение перейти на другую гораздо более ответственную работу в подчинение крайне требовательного руководителя.

Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

Г предпочтительны хорошие отношения с руководителем.

В лучше, чтобы работа предполагала максимум ответственности.

-
3. Человеку необходимо сделать выбор — остаться в подчинении человека, с которым сложились великолепные отношения, и продолжить выполнять рутинную малозначимую работу или принять предложение перейти на другую гораздо более интересную и содержательную работу.

Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

Г каждому важно иметь хорошие отношения с руководством

Ж человеку должно быть важно выполнять содержательную и интересную работу

-
4. Человеку необходимо решить принять ли предложение о повышении в должности, что связано с потерей комиссионного вознаграждения и означает снижение суммарной оплаты труда. В перспективе возможно повышение оплаты труда, но на данную возможность влияют масса различных факторов.

Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

Д для любого главное получить повышение в должности

А важнее всего сохранить высокооплачиваемую работу

5. Человек стоит перед выбором — получить общественное признание, выполнив работу ему не интересную и «пустую» или продолжить скромно выполнять содержательную и интересную себе самому работу.

Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

Б человеку важнее получить общественное признание и моральное вознаграждение

Ж лучше делать интересную и значительную со своей точки зрения работу

-
6. Человеку предлагают переход на гораздо более интересную с его точки зрения работу, однако при этом необходимо покинуть группу людей, с которыми длительно и комфортно работалось несколько лет.

Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

З главное для человека — коллектив, в котором он работает

Ж каждый человек предпочитает всему интересную ему работу

-
7. Что нужно сделать, для того чтобы побудить человека работать с энтузиазмом — делегировать ему максимум ответственности или очень хорошо заплатить.

В важнейшими предпосылками к активной деятельности является ответственность и возможность принимать ответственные решения

А лучший стимул в работе — хорошая оплата

-
8. Как поступить руководителю для повышения заинтересованности сотрудника в работе — продемонстрировать ему свое расположение или выплатить внеочередную премию.

Г для сотрудника важнее всего внимание и хорошие отношения с руководителем

А важнее всего материальное стимулирование

-
9. Человеку предлагают крайне ответственную, но индивидуальную работу взамен общественно признанной, но не ответственной деятельности.

Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

В для любого предпочтительна ответственная работа

Б для каждого человека в работе главное общественное признание

10. Эффективная система стимулирования труда должна концентрироваться на признании успехов индивидуально каждого человека или группы сотрудников:

Б обычно человека стимулирует признание значимости его работы

З для человека важно признание успехов коллектива единомышленников

11. Человеку необходимо сделать выбор между интересной, но низкооплачиваемой работой и хорошим вознаграждением за неинтересную себе самому работу.

Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

Ж человеку предпочтительно делать содержательную работу

А человеку предпочтительно делать хорошо оплачиваемую работу

12. Выбирая работу, человек стоит перед альтернативой сразу получить хорошо оплачиваемую, но не дающую ощущения успешности работу или согласится ощущать себя успешным на скромно оплачиваемой работе.

Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

А каждый решит получить высокооплачиваемую работу

Е более ценно быть успешным в работе

13. Работая над системой повышения заинтересованности сотрудников в работе, в качестве приоритетной стратегии, Вы выберете создание команды единомышленников или остановитесь на повышении индивидуальной ответственности сотрудников:

З более всего стимулирует человека то, что он работает в коллективе единомышленников

В более всего стимулирует индивидуальная ответственность за порученную работу

14. Человеку необходимо сделать выбор между ответственной, но не предполагающей карьерного роста работой и возможностью сделать легкую карьеру.

Какой совет Вы дадите в такой ситуации:

В важнее выполнять ответственную работу

Д каждого больше интересует возможность сделать карьеру

15. Нет смысла менять работу, дающее человеку чувство успешности из-за предложения, работы связанной с возможным широким общественным признанием:

Е важнее всего чувство успеха в работе

Б важнее всего общественное признание

16. В конфликте коллектива и руководителя необходимо принять одну из сторон:

З поддержка коллег важнее отношений директором

Г важнее отношение с руководством, чем поддержка коллег

17. Нет смысла менять ответственную, но однообразную работу на более содержательную, но не предполагающую принятия важных решений:

В важна ответственная работа, даже если она неинтересна

Ж каждому важна содержательная, интересная работа

18. Руководитель пытается присвоить себе заслуги подчиненного и необходимо принять решение выносить ли это на общее обсуждение:

Г каждый предпочитает сохранить хорошие отношения с руководством

Б необходимо получить признание своих заслуг от окружающих

19. Что чаще вызывает смену работы, то, что нет возможности карьерного роста или то, что нет возможности реализовать себя и достичь чего-либо:

Д возможность сделать карьеру — важнейший фактор стабильности кадрового состава

Е возможность личных достижений и самореализации это то, что долго удерживает человека на рабочем месте

20. Что более важно для работника в процессе труда в организации — достичь успеха в своей деятельности или сохранить нормальные отношения с руководством, в том случае если одно противоречит другому:

Е важнее достигнуть успеха и самореализоваться, чем иметь хорошие отношения с руководством

Г важнее иметь хорошие отношения с руководством, чем достигнуть успеха в работе

21. Что лучше — получить повышение по службе, испортив при этом отношения с руководством или сохранить хорошие отношения, отказавшись от служебного повышения:

Г лучше иметь хорошие отношения с директором, чем испортить их благодаря повышению по службе

Д лучше принять повышение по службе, даже если это испортит хорошие отношения с руководителем

22. Что более важно для работника — продвижение по службе со сменой интересующего его рода занятий или занятие любимым делом без возможности должностного роста:

Ж если человек любит свою работу, он не покинет ее ради возможности продвинуться в должности

Д каждый предпочтет возможность повышения по службе, даже если придется покинуть интересную работу

23. Что предпочтительнее для работника — иметь высокооплачиваемую работу или работать с хорошо знакомыми людьми, имея не очень высокую оплату труда:

З лучше работать в знакомом коллективе, даже если работа не очень хорошо оплачивается

А каждый предпочтет высокооплачиваемую работу, даже если в новом коллективе его не будут принимать благосклонно

24. Что предпочтительнее — иметь высокую ответственность за порученное дело, без общественного признания или получить моральное удовлетворение и признание окружающих, не выполняя ответственную работу:

В каждый человек предпочтет ответственную работу, даже если она не принесет общественного признания

Е лучше достичь признания и морального поощрения, чем нести большую личную ответственность

25. Что лучше для работника иметь общественное признание в настоящем или возможность должностного роста в будущем, если одно исключает другое:

Б лучше получить общественное признание за выполнение задач в настоящее время, чем получить повышение по должности в будущем

Д лучше сделать карьеру в перспективе, даже если карьера ограничит возможности признания ваших заслуг

-
26. Что предпочтительнее — работать в знакомом коллективе с доброжелательными сослуживцами на той же должности или перейти на работу в другой коллектив, но с повышением по службе:

З каждый предпочтет остаться в знакомом и доброжелательном коллективе, чем принять повышение по должности с переводом

Д каждый предпочтет повышение по должности, даже если придется расстаться с коллегами

-
27. Что лучше для работника — выполнять знакомую рутинную работу без ошибок и неудач или иметь ошибки и промахи при решении сложных, но новых и интересных задач:

Е лучше успешно выполнять знакомую рутинную работу, чем согласится с возможными неудачами решая новые, более интересные задачи

Ж лучше предпочтительна работа интересная, даже если возможны неудачи и провалы, чем скучная и рутинная.

-
28. Что важнее для работника — иметь успех в работе, даже в случае одиночного выполнения работы или работать в хорошем коллективе, не будучи лично успешным.

З человек может вполне довольствоваться хорошими отношениями в коллективе и не чувствовать лично себя успешным на рабочем месте

Е лучше всегда быть успешным в работе, даже если работаешь в одиночку.

Тесты для проверки знаний

Выберите один правильный вариант ответа.

1. Мотивацией называется:

1. стимулирование труда;
2. совокупность ведущих мотивов;
3. актуальность той или иной потребности для человека;
4. процесс побуждения к деятельности для достижения цели.

2. Трудовой мотив это:

- 1) внешнее или внутреннее вознаграждение;
- 2) осознание отсутствия чего-либо, вызывающее побуждение к действию;
- 3) непосредственное побуждение работника к деятельности, связанное с удовлетворением его потребностей;
- 4) благо, предоставляемое работнику субъектом управления при условии эффективной трудовой деятельности.

3. Мотивы труда делятся на:

- 1) поощряемые и подавляемые;
- 2) активные и пассивные;
- 3) социальные и биологические;
- 4) духовные и материальные.

4. К мотивационным типам работников относятся:

- 1) «Хулиган»;
- 2) «Равнодушный»;
- 3) «Патриот»;
- 4) «Конформист».

5. Побуждением называется:

- 1) осознание отсутствия чего-либо;
- 2) внешнее или внутреннее вознаграждение;
- 3) ощущение недостатка в чем-либо, сконцентрированное на достижении цели;
- 4) степень актуальности той или иной потребности для человека.

6. Вознаграждение это:

- 1) цель, к достижению которой стремится человек;
- 2) награда в виде повышения в должности;
- 3) мотив, заставляющий человека действовать;
- 4) все, что работник считает для себя ценным;

Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

e-Univers.ru