***1. Какие действия свидетельствуют о приверженности менеджеров организации к теории "Х" по Д. Мак-Грегору:***

1. Формальная дисциплина, жесткий контроль, система штрафов.
2. Составление должностных инструкций и жесткое требование их исполнения.
3. Принятие решений на основе коллективного обсуждения проблем.
4. Разработка и использование поощрительных систем вознаграждения за проявленную инициативу.
5. Среди представленных вариантов правильного нет.

***2. Какие действия свидетельствуют о приверженности менеджеров организации к теории "У" по Д. Мак-Грегору:***

1. Система мотивации, ориентированная на окончательный результат.
2. Высокий уровень формализации, жесткое требование исполнения должностных инструкций.
3. Разработка и принятие решений на основе группового подхода.
4. Разработка и использование поощрительных систем вознаграждения за проявленную инициативу.
5. Делегиование полномочий и ответственности.

***3. Мотивацию можно определить как:***

1. Реакцию работника на внешние методы прямого воздействия.
2. Воздействие на работника со стороны менеджеров при помощи стимулирования.
3. Внешнее и внутреннее вознаграждение, чувство удовлетворенности работой.
4. Совокупность внешних и внутренних движущих сил, которые побужда­ют человека к деятельности.
5. Все представленные варианты.

***4. Содержательные теории мотивации основываются на:***

1. Измерении удовлетворенности работой.
2. Представлении о справедливости вознаграждения.
3. Концепции потребностей индивида.
4. Измерении соотношения усилий и получаемого результата.
5. Концепции ожиданий работников.
6. Среди представленных вариантов правильного нет.

***5. Процессуальные теории мотивации основываются на:***

1. Измерении удовлетворенности работой.
2. Представлении о справедливости вознаграждения.
3. Концепции потребностей индивида.
4. Измерении соотношения усилий и получаемого результата.
5. Концепции ожиданий работников.
6. Среди представленных вариантов правильного нет.

***6. Что из перечисленного ниже относится к факторам здоровья по двехфакторной теории Ф. Герцберга?***

1. Политика администрации фирмы.
2. Признание заслуг.
3. Условия труда.
4. Вознаграждение по конечному результату.
5. Межличностные отношения с начальством, подчиненными, коллегами.
6. Возможность карьерного роста, продвижение по службе.
7. Возможность получения премий, бонусов.
8. Социальная защита, программы помощи работникам (путевки, медицинские страховки и т.п.).
9. Интересная, содержательная работа.
10. Возможность профессионального и личностного развития.

***7. Что из перечисленного ниже относится к факторам-мотиваторам по двехфакторной теории Ф. Герцберга?***

1. Политика администрации фирмы.
2. Признание заслуг.
3. Условия труда.
4. Вознаграждение по конечному результату.
5. Межличностные отношения с начальством, подчиненными, коллегами.
6. Возможность карьерного роста, продвижение по службе.
7. Возможность получения премий, бонусов.
8. Социальная защита, программы помощи работникам (путевки, медицинские страховки и т.п.).
9. Интересная, содержательная работа.
10. Возможность профессионального и личностного развития.

***8. По теории приобретенных потребностей Д. МакКлеланда потребность в причастности:***

1. Связана с внутренним стремлением человека контролировать других людей, ресурсы, процессы, влиять на поведение людей.
2. Это стремление к «личностной власти», т.е. личной власти ради власти как таковой.
3. Выражается в стремлении к дружеским отношениям с другими людьми, коллегами
4. Предполагает стремление к достижению трудных и увлекающих целей.
5. Стремление к власти в первую очередь для того, чтобы эффективно решать групповые задачи***.***

***9. Один из основных выводов из теории ожидания заключается в следующем:***

1. Если человек считает свой труд недооцененным, он будет уменьшать затрачиваемые усилия. Если же он считает свой труд переоцененным, то он, напротив, оставит объем затрачиваемых усилий на прежнем уровне или даже увеличит его.
2. Если человек считает свой труд недооцененным, он будет увеличивать затрачиваемые усилия.
3. Если работник считает свой труд переоцененным, то он оставит объем затрачиваемых усилий на прежнем уровне или даже увеличит его.

***10. Какие действия по мотивации работника можно считать наиболее эффективными?***

1. Положительное подкрепление: благодарность, побуждение, продвижение по службе и т.д. в присутствии группы.
2. Отрицательное подкрепление: наказание, упрек, порицание и т.д. в присутствии группы.
3. Положительное подкрепление: благодарность, побуждение, продвижение по службе и т.д. в индивидуальном порядке, наедине.
4. Отрицательное подкрепление: наказание, упрек, порицание и т.д. в индивидуальном порядке, наедине.