

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ
з дисципліни

“МОТИВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ”

(для бакалаврів, до заліку)

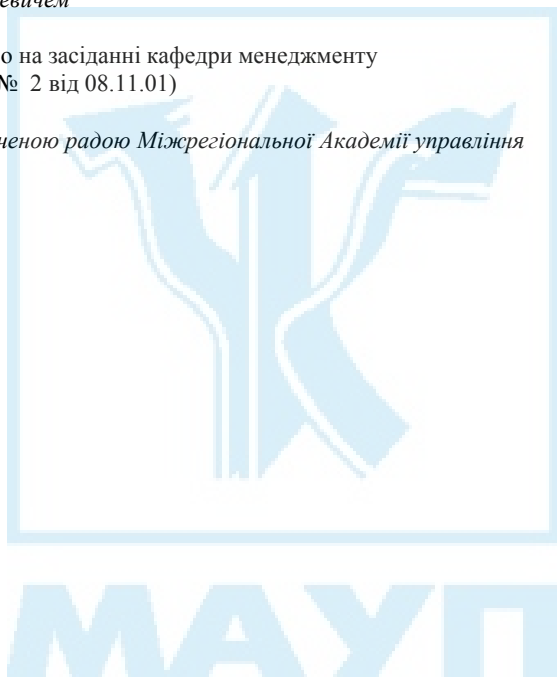
МАУП

Київ 2002

Підготовлено кандидатом економічних наук, професором МАУП
В. П. Сладкевичем

Затверджено на засіданні кафедри менеджменту
(Протокол № 2 від 08.11.01)

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом



Сладкевич В. П. Тестові завдання з дисципліни “Мотиваційний менеджмент” (для бакалаврів, до заліку). — К.: МАУП, 2002. — 26 с.

Методична розробка містить пояснювальну записку, тестові завдання з дисципліни “Мотиваційний менеджмент”.

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2002

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Дисципліна “Мотиваційний менеджмент” є обов’язковим предметом у підготовці магістрів. Мета вивчення дисципліни — опанувати теоретичні знання та набути практичних навичок управління мотивацією різних категорій працівників і колективів для досягнення цілей підприємства (фірми).

Під час вивчення дисципліни студенти повинні:

- визначити місце мотиваційного менеджменту в системі управління організаціями, розкрити його предмет, об’єкт, методи і функції;
- розкрити зміст мотиваційного процесу, дослідити структуру мотиваційної сфери особистості;
- розглянути особливості управління мотивацією різних категорій працівників.

Результати вивчення основ мотиваційного менеджменту оцінюються за допомогою тестових завдань.

Тестові завдання складені за програмою вивчення дисципліни “Мотиваційний менеджмент” і відбивають структуру її викладання. Мета тестових завдань — перевірити рівень теоретичних знань студентів і вміння використовувати їх на практиці.

Комплексні тести містять 100 запитань: 10 варіантів по 10 запитань. Студент повинен виконати всі тестові завдання. З кількох запропонованих варіантів відповідей до кожного тесту студент повинен вибрати одну правильну відповідь.

Оцінювання результатів виконання тестових завдань здійснюється за такими критеріями:

- оцінку “відмінно” студент одержує за правильні відповіді щонайменше на 90 % усіх тестових завдань;
- оцінку “добре” — на 80–89 %;
- оцінку “задовільно” — на 60–79 %;
- оцінку “незадовільно” — за правильні відповіді менш як на 60 % усіх тестових завдань.

У деяких випадках при оцінюванні знань студента за результатами розв’язання тестових завдань викладач має право застосовувати таку форму контролю, як захист студентом його відповідей на тестові завдання.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ
з дисципліни
“МОТИВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ”

Варіант 1

1. Предметом вивчення мотиваційного менеджменту як навчальної дисципліни є:

- 1) потреби, мотиви та стимули працівників;
- 2) управління мотивацією персоналу сучасних організацій;
- 3) окремі працівники, підрозділи, організації;
- 4) зв'язок мотивації з іншими функціями управління.

2. До основних властивостей потреб людини належать такі:

- 1) індивідуальність, незалежність від ситуації;
- 2) циклічний характер, неможливість задоволення їх раз і назавжди;
- 3) стабільність, однозначність;
- 4) первинність щодо стимулів.

3. Про мотиви як джерела активності особистості можна стверджувати таке:

- 1) це внутрішні причини дій людини, які зовсім не усвідомлюються нею;
- 2) це зовнішні подразнювачі, що спонукають людину до дій;
- 3) вони можуть не до кінця усвідомлюватися людиною;
- 4) це почуття нестачі чого-небудь у людини.

4. До основних мотиваційних характеристик особистості належать:

- 1) заробітна платня, премії, винагорода, матеріальна допомога;
- 2) спрямованість, інтереси, переконання, ідеали особистості;
- 3) належність, безпека, повага, самоствердження;
- 4) моральні, матеріальні, соціально-психологічні.

5. Про стимули можливо стверджувати так:

- 1) вони належать до внутрішніх чинників дій людини;
- 2) це почуття нестачі чого-небудь у людини;
- 3) до стимулів належать матеріальне і моральне заохочення, покарання;
- 4) це емоційні прояви пізнавальних потреб людини.

6. Зазначте правильне твердження щодо стимулів:

- 1) вони належать до зовнішніх подразників, які приводять до зростання мотивів людини;
- 2) людина виконує всі дії, вчинки тільки після застосування щодо неї стимулів;
- 3) вони належать до внутрішніх чинників мотивації;
- 4) це емоційні прояви пізнавальних потреб людини.

7. Про мотиви можна стверджувати так:

- 1) їх ієрархію розробив у 1943 р. А. Маслоу;
- 2) їх інтенсивність не залежить від впливу стимулів;
- 3) на поведінку людини впливають одночасно кілька мотивів;
- 4) вони є зовнішніми факторами мотивації.

8. Мотивація — це процес:

- 1) визначення цілей і завдань організації;
- 2) спонукання себе та інших до продуктивнішої діяльності;
- 3) встановлення взаємозв'язків між посадовими особами підприємства;
- 4) видачі заробітної платні, премії.

9. Принцип стабільного робочого місця для персоналу було запроваджено:

- 1) школою наукового управління;
- 2) адміністративною школою управління;
- 3) школою людських відносин в управлінні;
- 4) процесуальним підходом до управління.

10. Мотивація пов'язана з такими функціями менеджменту:

- 1) планування, організація, контроль, прийняття рішень;
- 2) виробнича, фінансова, маркетингова, кадрова;
- 3) методологічна, пізнавальна, практична, прогностична;
- 4) інтеграція, спеціалізація, централізація, координація.

Варіант 2

1. Процес мотивації — це процес:

- 1) визначення цілей і завдань організації;
- 2) порівняння запланованого з тим, що реально досягнуто;
- 3) спонування себе та інших до продуктивнішої діяльності;
- 4) поєднання мотивів з нормами поведінки в організації.

2. Мотиваційний менеджмент як наука виконує такі функції:

- 1) стимулюючи, підтримки відповідальності, винагороди;
- 2) методологічну, пізнавальну, практичну, прогностичну;
- 3) планування, організації, контролю, комунікації;
- 4) стратегічну, операційну, економічну.

3. Група впливає на мотивацію людини таким чином:

- 1) розширює інтереси, активізує творчий потенціал;
- 2) звужує інтереси, гальмує творчий потенціал;
- 3) у групі людина приймає обережніші рішення;
- 4) якість і швидкість виконання роботи людини в групі не змінюється.

4. До матеріальних належать такі стимули:

- 1) грошові та негрошові;
- 2) творчі, моральні;
- 3) соціально-психологічні;
- 4) гігієнічні, мотиваційні.

5. До методів демотивації нелояльних груп належить:

- 1) конфронтація менеджера та неформального лідера групи;

- 2) розподіл учасників групи за часом, територією, умовами виконання роботи, оцінкою та винагородою;
- 3) ігнорування менеджером подій, що відбуваються в неформальній групі;
- 4) адміністративне усунення деструктивного лідера.

6. До основних мотиваційних характеристик належать:

- 1) повага, безпека, належність, самоствердження;
- 2) заробітна платня, премії, винагорода, матеріальна допомога;
- 3) потреби, мотиви, інтереси, спрямованість;
- 4) вік, стать, досвід роботи, освіта.

7. Внесок школи людських відносин в розвиток мотивації полягає в такому:

- 1) запровадження принципу стабільного робочого місця для персоналу;
- 2) акцентування уваги на мотиви, інтереси, потреби працівників;
- 3) запровадження оплати за результатами праці;
- 4) запровадження напружених норм виробітку.

8. Зазначте особливості мотивації групи "Z":

- 1) члени групи безвідповідальні, безініціативні, група не згуртована;
- 2) максимальна згуртованість та мотивація групи;
- 3) середній рівень згуртованості та мотивації групи;
- 4) виявлення інтересу тільки до матеріальних стимулів.

9. Основні властивості потреб людини такі:

- 1) циклічний характер, неможливість задоволення раз і назавжди;
- 2) незалежність від стимулів, інтересів;
- 3) всі потреби однакові за силою відчуття;
- 4) наявність в усіх людей потреб від фізіологічних до найвищих.

10. Про інтереси як мотиваційну характеристику особистості можна зазначити таке:

- 1) це емоційні прояви пізнавальних потреб людини;
- 2) досвідчені працівники мають нестійкі інтереси;

- 3) їх важливими показниками є висота і глибина;
- 4) вони не впливають на силу і стійкість мотивації.

Варіант 3

1. До основних мотиваційних характеристик особистості належать:

- 1) спрямованість, інтереси, переконання, ідеали;
- 2) заробітна платня, премії, винагорода, матеріальна допомога;
- 3) належність, безпека, повага, самоствердження;
- 4) стимули, кар'єра, делегування завдань, статус.

2. Про стимули можливо стверджувати так:

- 1) людина виконує всі дії, вчинки тільки при наявності стимулів;
- 2) вони належать до зовнішніх подразників, які призводять до зростання мотивів людини;
- 3) це сукупність стійких мотивів особистості;
- 4) це емоційні виявлення пізнавальної активності людини.

3. Мотивація — це:

- 1) процес визначення цілей і завдань організації;
- 2) процес спонукування себе та інших до продуктивнішої діяльності;
- 3) процес встановлення взаємозв'язків між посадовими особами підприємства;
- 4) передавання керівником частини власних завдань і повноважень підлеглим.

4. Внесок школи адміністративного управління в розвиток мотивації полягає в тому, що її представники:

- 1) запровадили принцип справедливості винагороди;
- 2) звернули увагу на мотивуючий вплив стабільного робочого місця;
- 3) вперше запровадили оплату за результатами праці;
- 4) розробили модель збагачення праці.

5. За групами основних потреб мотивацію поділяють:

- 1) на внутрішню, зовнішню;

- 2) матеріальну, трудову, статусну;
- 3) позитивну, негативну;
- 4) примусову, нормативну.

6. Статусна мотивація:

- 1) це прагнення до достатку, більш високого рівня життя;
- 2) це прагнення зайняти вищу посаду, виконувати складнішу і відповідальнішу роботу;
- 3) породжується змістом роботи, умовами організації робочого процесу;
- 4) базується на загрозі покарання людини.

7. За спрямованістю на досягнення цілей мотивація може бути:

- 1) позитивна, негативна;
- 2) внутрішня, зовнішня;
- 3) матеріальна, трудова, статусна;
- 4) нормативна, примусова, стимулююча.

8. Зазначте правильне твердження щодо залежності ефективності діяльності працівника від сили мотивації:

- 1) що сильніша мотивація, то ефективніша діяльність;
- 2) мотивація може бути надмірною, що призводить до погіршення рівня досягнень;
- 3) якою б сильною не була мотивація, вона не може бути надмірною для діяльності працівника;
- 4) слабка мотивація забезпечує оптимальний результат діяльності.

9. Внесок школи наукового управління в розвиток мотивації полягає в такому:

- 1) запровадження прогресивної системи оплати праці;
- 2) акцентування уваги на мотиви, інтереси, потреби працівників;
- 3) використання мотивуючого впливу колективу;
- 4) визнання комплексного характеру мотивації.

10. Зазначте послідовність етапів мотиваційного процесу:

- 1) визначення напрямку дій, виникнення потреб, виконання дій, задоволення потреб;
- 2) виникнення потреб, пошук шляхів їх задоволення, визначення напрямку дій, виконання дій, задоволення потреб, одержання винагороди за виконані дії;
- 3) виникнення потреб, їх підсилення за допомогою стимулів, виконання дій, одержання винагороди, задоволення потреб;
- 4) виникнення потреб, пошук шляхів їх задоволення, визначення напрямку дій, здійснення дій, одержання винагороди за виконані дії, задоволення потреб.

Варіант 4

1. “Піраміду” потреб розробив:

- 1) Д. Мак-Грегор у 1961 р.;
- 2) А. Маслоу в 1943 р.;
- 3) Ф. Герцберг у 1950 р.;
- 4) Ф. Тейлор у 1920 р.

2. За теорією Ф. Герцберга, на мотивацію працівника впливають дві групи чинників:

- 1) матеріальні та нематеріальні;
- 2) економічні та соціально-психологічні;
- 3) гігієнічні та мотиваційні;
- 4) внутрішні та зовнішні.

3. Теорію “Y” було розроблено:

- 1) для ілюстрації поглядів представників авторитарного стилю керівництва на мотивацію;
- 2) Д. Мак-Грегором у 60-ті роки ХХ ст.;
- 3) одночасно з теоріями “X” та “Z”;
- 4) як результат вивчення практики управління в японських компаніях.

4. Про процесуальні теорії мотивації можливо стверджувати так:

- 1) до них належать теорія ієрархії потреб А. Маслоу, теорія набутих потреб Д. Мак-Грегора;
- 2) вони аналізують фактори, що впливають на мотивацію працівників;
- 3) до них належать теорії “X”, “Y”, “Z”;
- 4) вони аналізують рівень впливу мотиваційних характеристик на поведінку працівників.

5. За теорією справедливості С. Адамса:

- 1) всі працівники в одному підрозділі повинні одержувати однакову заробітну платню;
- 2) люди, які вважають, що їм платять недостатньо, будуть працювати краще, щоб більше заробити;
- 3) при несправедливій оплаті працівники працюють гірше, ніж могли б;
- 4) перед працівниками необхідно ставити конкретні, справедливі завдання.

6. За теорією визначення завдань:

- 1) мотивація працівників не залежить від характеру завдань, які ставлять перед ними;
- 2) на мотивацію працівників при виконанні завдань впливають тільки умови на робочому місці;
- 3) для мотивації працівників перед ними необхідно ставити напружені, безпечні, конкретні, вигідні завдання;
- 4) важливим завданням керівників є визначення справедливої оплати праці підлеглих.

7. Теорія “X” відображає погляди на управління і мотивацію:

- 1) авторитарних, жорстких в управлінні керівників;
- 2) керівників, які використовують ліберальний стиль в управлінні;
- 3) представників поведінкового менеджменту;
- 4) представників японського менеджменту.

8. За теорією А. Маслоу, потреби задовольняються в такому порядку:

- 1) від вищих до нижчих;
- 2) від нижчих до вищих;
- 3) від нижчих до вищих і в зворотному напрямку;
- 4) потреби в безпеці, соціальні, у самовираженні, у повазі.

9. Зазначте мотиваційні теорії, що належать до процесуальних:

- 1) двофакторна теорія Ф. Герцберга;
- 2) теорія визначення завдань;
- 3) теорія ієрархії потреб А. Маслоу;
- 4) теорії “X”, “Y”, “Z”.

10. За теорією Ф. Герцберга, до гігієнічних чинників належать:

- 1) заробітна платня, відносини з колегами і підлеглими;
- 2) можливість службового і професійного зростання;
- 3) цікавий зміст праці, значна самостійність;
- 4) можливість успіху і визнання та досягнення цілей.

Варіант 5

1. Теорію “X” розробив:

- 1) Е. Мейо в 1930 р.;
- 2) Д. Мак-Грегор у 80-ті роки XX ст.;
- 3) Ф. Тейлор у 20-ті і вдосконалив Д. Мак-Грегор у 60-ті роки XX ст.;
- 4) Ф. Герцберг у 50-ті роки XX ст.

2. Ф. Герцберг, який розробив двофакторну теорію мотивації, зараховує фактор “заробітна платня” до факторів:

- 1) гігієнічних;
- 2) мотиваційних;
- 3) економічних;
- 4) соціально-психологічних.

3. Змістовні теорії мотивації:

- 1) вивчають зовнішні фактори, що впливають на мотивацію працівників;
- 2) аналізують потреби, що впливають на поведінку людей;
- 3) розкривають зміст мотиваційного процесу;
- 4) показують вплив стимулів на поведінку працівника.

4. Зазначте, у якому порядку задовольняються потреби працівників за теорією А. Маслоу:

- 1) належності, фізіологічні, самореалізації, безпеки, поваги;
- 2) безпеки, належності, фізіологічні, поваги, самореалізації;
- 3) фізіологічні, безпеки, належності, поваги, самореалізації;
- 4) фізіологічні, належності, поваги, безпеки, самореалізації.

5. На поведінку людини, за теорією К. Альдерфера, впливають такі потреби:

- 1) існування, зв'язку, зростання;
- 2) досягнення, співучасті, влади;
- 3) фізіологічні, захисту, безпеки;
- 4) співучасті, поваги, самореалізації.

6. Зазначте, чи можуть, на думку Ф. Герцберга, гігієнічні чинники самі по собі мотивувати працівника:

- 1) можуть;
- 2) можуть тільки разом з мотиваційними;
- 3) якщо буде висока заробітна платня, то можуть;
- 4) можуть за комфортних умов на робочому місці.

7. За характером внутрішніх зв'язків колективи поділяють:

- 1) на постійні, тимчасові;
- 2) групи "X", "Y", "Z";
- 3) формальні, неформальні;
- 4) однорідні, різнорідні.

8. За теорією потреб Д. Мак-Клелланда, на поведінку індивіда впливають потреби:

- 1) досягнення, співучасті, влади;
- 2) існування, зв'язку, зростання;
- 3) поваги, визнання, самоствердження;
- 4) гігієнічні, “здоров’я”, мотиваційні.

9. До процесуальних належать такі мотиваційні теорії:

- 1) теорія очікувань; теорія справедливості;
- 2) теорія ієрархії потреб А. Маслоу;
- 3) теорія Ф. Герцберга, теорія набутих потреб;
- 4) теорія стимулювання.

10. За теорією Ф. Герцберга, до мотивуючих факторів належать такі:

- 1) заробітна платня, статус;
- 2) умови на робочому місці, режим роботи;
- 3) можливість службового і професійного зростання, висока відповідальність;
- 4) відносини з колегами, підлеглими, керівництвом.

Варіант 6

1. Теорія “Х”:

- 1) розкриває особливості мотивації ледачих, байдужих, малоосвічених людей;
- 2) ілюструє погляди представників поведінкового менеджменту на управління;
- 3) показує особливості мотивації працівників у японських компаніях;
- 4) розкриває вплив згуртованості колективу на мотивацію працівників.

2. За теорією Ф. Герцберга, гігієнічні фактори:

- 1) стимулюють людей до праці з повною віддачею;
- 2) збільшують почуття невдоволення умовами на робочому місці;
- 3) спрацьовують лише разом з мотиваційними чинниками;
- 4) відповідають вищим потребам особистості.

3. Принципова відмінність між теоріями А. Маслоу і К. Альдерфера полягає у такому:

- 1) вказують на різні напрямки задоволення потреб працівників;
- 2) аналізують принципово різні потреби, які можуть впливати на поведінку працівників;
- 3) належать до різних груп мотиваційних теорій;
- 4) теорія А. Маслоу аналізує потреби, а теорія К. Альдерфера — мотиви працівників.

4. До первинних мотиваційних теорій належать:

- 1) теорія очікувань, теорія справедливості;
- 2) теорія ієрархії потреб;
- 3) теорії “Х”, “У”, “Z”;
- 4) теорія партисипативного управління.

5. До основних потреб, які аналізує у своїй теорії А. Маслоу, належать такі:

- 1) існування, зв'язку, зростання, поваги, влади;
- 2) фізіологічні, безпеки, належності, поваги, самовираження;
- 3) досягнення, співучасті, влади, поваги, самоствердження;
- 4) фізіологічні, існування, захисту, поваги, влади.

6. Теорія очікування В. Врума розкриває взаємозв'язок трьох факторів мотивації:

- 1) одержання результатів від збільшення зусиль; одержання винагороди за результатами; співпадання очікуваної та реальної винагороди;
- 2) матеріальної, моральної мотивації та стимулювання;
- 3) економічного, морального та статусного факторів;
- 4) характеристик завдань, очікування винагороди, справедливості винагороди.

7. Д. Мак-Клелланд аналізує у своїй теорії такі потреби:

- 1) досягнення, співучасті, влади;
- 2) фізіологічні, безпеки, спілкування;
- 3) існування, зв'язку, зростання;
- 4) безпеки, належності, поваги.

8. До змістовних належать такі мотиваційні теорії:

- 1) теорія справедливості;
- 2) теорія набутих потреб;
- 3) теорія партисипативного управління;
- 4) теорія очікувань.

9. Процесуальні теорії мотивації аналізують:

- 1) потреби, які впливають на мотивацію працівників;
- 2) стимули, які застосовують до підлеглих;
- 3) зовнішні фактори, які впливають на мотивацію працівників;
- 4) вплив мотиваційних характеристик працівників на їх поведінку.

10. Зазначте вимоги, яким має відповідати робота, аби забезпечити, за теорією Д. Мак-Клелланда, мотивацію працівників з потребою в досягненні:

- 1) можливість контролювати дії колег; впливу на їх поведінку;
- 2) дружні стосунки з оточуючими; можливість спілкування;
- 3) колективна робота з віддаленим результатом;
- 4) індивідуальна робота; персональна відповідальність; швидке одержання результату.

Варіант 7

1. Зазначте особливості мотивації неформальних груп:

- 1) мотивація визначається тільки впливом формальних правил, норм, керівництва;
- 2) мотивація значною мірою визначається груповими нормами, впливом неформальних лідерів;
- 3) інтереси і мотиви неформальної групи повинні співпадати з інтересами і мотивами формальної організації;
- 4) спрямованість проти цілей і завдань офіційного керівництва.

2. Лідерство є передумовою ефективної мотивації підлеглих. Зазначте основні підходи до лідерства:

- 1) авторитарний, демократичний, ліберальний;

- 2) особистісний, поведінковий, ситуаційний;
- 3) орієнтований на людину, орієнтований на завдання;
- 4) бюрократичний, системний, адаптивний.

3. Погодинна оплата праці:

- 1) не стимулює персонал на високу продуктивність праці;
- 2) застосовується при виконанні завдань із великою часткою ручної праці;
- 3) є прогресивнішою формою оплати праці порівняно з відрядною;
- 4) може призвести до підвищення травматизму працівників.

4. При відрядній оплаті праці працівників:

- 1) можливі напружені відносини між виконавцями і контролерами, які перевіряють якість роботи;
- 2) забезпечується висока якість виконання завдань;
- 3) ефективніше задовольняються потреби працівників у захисті та безпеці;
- 4) оцінюється робота, яку неможливо нормувати.

5. До основних складових системи організації оплати праці належать:

- 1) аванс, заробітна платня, премії;
- 2) тарифна система, система і форми заробітної платні, премії та матеріальна допомога;
- 3) посадовий оклад, виплата за стаж праці, премії;
- 4) основна і додаткова заробітна платня, заохочувальні та компенсаційні виплати.

6. Мотиваційною особливістю патерналістського стилю керівництва є:

- 1) незалежність рівня продуктивності праці від присутності керівника;
- 2) поєднання значної вимогливості з високим рівнем турботи про підлеглих;
- 3) створення реальних умов для розвитку ініціативи, самостійності;
- 4) мотивація персоналу підсилена через участь в управлінні.

7. До основних форм оплати праці належать:

- 1) відрядна, погодинна;
- 2) тарифна, табельна;
- 3) посадовий оклад, премія;
- 4) акордна, постійна, змінна.

8. Зазначте характер зв'язку між часовою віддаленістю до мети і силою мотивації:

- 1) що ближче до мети, то сильніша мотивація;
- 2) що ближче до мети, то слабша мотивація;
- 3) стійкий зв'язок між часовою віддаленістю до мети і силою мотивації не існує;
- 4) сила мотивації працівника не залежить від часової віддаленості від мети.

9. Зазначте елементи тарифної системи оплати праці:

- 1) тарифні сітки, тарифні ставки працівників, схеми посадових окладів керівників;
- 2) основна заробітна платня, додаткова; премії; компенсації; матеріальна допомога;
- 3) схема акордної оплати праці, преміальні виплати, компенсації;
- 4) довідник посадових окладів рядових працівників, тарифні сітки керівників.

10. Для задоволення потреби підлеглих у самовираженні менеджери повинні:

- 1) забезпечувати можливості для навчання і розвитку; делегувати завдання і повноваження;
- 2) забезпечувати комфортні умови праці щодо освітлення, температури, рівня шуму;
- 3) гарантувати стабільну роботу;
- 4) не примушувати підлеглих приймати ризиковані рішення.

Варіант 8

1. Зазначте основні типи погодинної заробітної платні:

- 1) проста погодинна;
- 2) прогресивна погодинна;
- 3) погодинна регресивна;
- 4) акордна погодинна.

2. До елементів внутрішньої винагороди належать такі:

- 1) відчуття досягнення результату, самоповага;
- 2) підвищення по службі, збільшення заробітної платні;
- 3) надання символів службового статусу і престижу, додаткові виплати;
- 4) визнання з боку керівництва, підтримка, матеріальне заохочення.

3. За видами потреб методи мотивації підлеглих поділяють:

- 1) на задоволення потреб у захисті, безпеці, повазі, самореалізації;
- 2) економічні, організаційні, морально-психологічні;
- 3) мотивацію колективів, окремих співробітників, менеджерів, жінок;
- 4) позитивне підкріплення, негативне підкріплення, покарання тощо.

4. Зазначте дії менеджерів щодо задоволення потреби підлеглих у повазі, визнанні:

- 1) застосування елементів фірмового стилю;
- 2) надання роботи, яка б дозволяла спілкуватися з колегами;
- 3) надання змістовної, цікавої, відповідальної роботи;
- 4) забезпечення відчуття досягнення результату.

5. Мотиваційними особливостями авторитарного стилю керівництва є такі:

- 1) продуктивність праці залежить від присутності керівника;
- 2) продуктивність праці не залежить від присутності менеджера;
- 3) заохочується самостійність, виявлення ініціативи;
- 4) в екстремальних, складних умовах рішення приймається довго.

6. Структура оплати праці працівника в загальному вигляді складається з таких елементів:

- 1) основна заробітна платня, додаткова заробітна платня, заохочувальні та компенсаційні виплати;
- 2) заробітна платня, аванс, премія, матеріальна допомога;
- 3) погодинна заробітна платня, відрядна заробітна платня, премія;
- 4) відрядна заробітна платня, тарифна ставка, надбавка за стаж роботи.

7. Менеджер для мотивації працівника, головними потребами якого є фізіологічні, повинен:

- 1) забезпечувати високу заробітну платню;
- 2) забезпечувати невисоку заробітну платню;
- 3) давати відповідальні, творчі завдання;
- 4) делегувати права і відповідальність.

8. Зазначте правильні рекомендації щодо застосування методу покарання в мотивації:

- 1) за одне порушення працівника потрібно покарати кілька разів;
- 2) за одне порушення потрібно покарати один раз;
- 3) за порушення працівника потрібно покарати весь колектив;
- 4) наступне покарання повинно бути менш суворим за попереднє.

9. Зазначте правильне твердження про неформальні колективи:

- 1) вони створюються за розпорядженням керівництва, для виконання творчих завдань;
- 2) всі робітники формальної організації одночасно входять до різних неформальних груп;
- 3) керівники повинні не допускати створення у своїх підрозділах неформальних груп;
- 4) у неформальній групі може бути кілька неформальних лідерів.

10. Зазначте типи відрядної заробітної платні:

- 1) непряма відрядна;
- 2) пряма відрядна регресивна;
- 3) відрядно-прогресивна;
- 4) проста погодинна.

Варіант 9

1. Зазначте рівень мотивації працівника, який буде оптимальним при виконанні складних завдань:

- 1) високий рівень мотивації;
- 2) низький рівень мотивації;
- 3) що складніше завдання, то сильнішою повинна бути мотивація;
- 4) стійкого зв'язку між силою мотивації та ефективністю виконання складних завдань не існує.

2. До основних елементів тарифної системи оплати праці належать:

- 1) тарифні ставки керівників, схеми посадових окладів працівників; тарифні сітки;
- 2) тарифні сітки, тарифні ставки працівників, схеми посадових окладів керівників та ін.;
- 3) довідник посадових окладів рядових працівників, преміальні сітки, розряди;
- 4) схема відрядної оплати праці, преміальний довідник, ставки посадових окладів.

3. Зазначте елементи зовнішньої винагороди:

- 1) зміст праці працівника, дружба і спілкування в процесі роботи;
- 2) символи службового статусу, підвищення заробітної платні, визнання з боку керівництва;
- 3) умови на робочому місці, точна постановка завдання, відчуття досягнення результату;
- 4) почуття значення роботи, яка виконується; самоповага.

4. За типом стимулів методи мотивації поділяють:

- 1) на мотивацію колективів, окремих працівників, менеджерів;
- 2) економічні, неекономічні (організаційні, морально-психологічні);
- 3) задоволення потреб у захисті, безпеці, повазі, визнанні та ін.;
- 4) консультативні, розпорядчі, забезпечуючі.

5. Про неекономічні методи мотивації можна стверджувати так:

- 1) вони поділяються на організаційні та морально-психологічні;
- 2) вони не забезпечують залучення персоналу до вирішення проблем організації;
- 3) вони також є методами матеріального стимулювання;
- 4) вони застосовуються тільки для персоналу, який не несе повної чи часткової матеріальної відповідальності.

6. Концепція партисипативного управління пропонує:

- 1) залучати працівників до управління організацією;
- 2) при управлінні персоналом застосовувати авторитарний стиль керівництва;
- 3) ставити перед підлеглими тільки реальні для виконання завдання;
- 4) забезпечувати працівникам справедливий винагорода за виконані завдання.

7. Мотиваційними особливостями ліберального стилю керівництва є такі:

- 1) завдання виконується якісно тільки в присутності керівника;
- 2) підлеглі приймають активну участь в прийнятті рішень;
- 3) можливість швидкого наведення порядку в колективі;
- 4) керівник перебуває осторонь групи, низький рівень мотиваційного впливу на підлеглих.

8. Зазначте мотиваційні можливості методу покарання:

- 1) наслідки застосування покарання такі ж передбачувані, як і наслідки заохочування;
- 2) ефект від покарання тільки тимчасовий;
- 3) ефект від покарання постійний, достатньо один раз покарати працівника — і порушень не буде;
- 4) покарання працівника підвищує його активність.

9. Зазначте тип відрядної оплати праці:

- 1) пряма індивідуальна відрядна;
- 2) відрядно-погодинна;

- 3) відрядно-поденна;
- 4) регресивна.

10. За об'єктами мотивації її методи поділяють на:

- 1) економічні, неекономічні, морально-психологічні;
- 2) мотивацію колективів, окремих співробітників, жінок;
- 3) задоволення потреб у безпеці, повазі, спілкуванні та ін.;
- 4) делегування, визнання заслуг, критику, покарання.

Варіант 10

1. Теорію підсилення мотивації розробив:

- 1) Р. Блейк;
- 2) Б. Скіннер;
- 3) М. Портер;
- 4) Є. Лоулер.

2. Зазначте правильне твердження щодо особливостей мотивації формальних колективів:

- 1) формальні колективи створюються за рішенням керівництва;
- 2) формальні колективи створюються на основі загальних інтересів, симпатій, поглядів;
- 3) офіційний керівник формального колективу одночасно є неформальним лідером;
- 4) у формальному колективі групових норм не існує.

3. Зазначте особливості впливу великих груп на мотивацію людей:

- 1) послаблення мотивації порівняно з невеликими групами;
- 2) посилення мотивації порівняно з невеликою групою;
- 3) збільшення особистої відповідальності за прийняті рішення порівняно з невеликою групою;
- 4) активна участь всіх співробітників у роботі великої групи.

4. Зазначте особливості мотивації учасників групи "X":

- 1) не мотивована на роботу, склад групи різнорідний, ефективність низька;
- 2) група частково мотивована на роботу, рівень кваліфікації недостатньо високий;
- 3) група повністю мотивована на роботу, рівень кваліфікації високий;
- 4) для її керівництва потрібен демократичний лідер.

5. Мотиваційними особливостями демократичного стилю керівництва є такі:

- 1) продуктивність праці вища, ніж при авторитарному керівництві, але тільки в присутності менеджера;
- 2) працівники проявляють ініціативу; в колективі панує дружня атмосфера;
- 3) низька продуктивність; агресивні стосунки між колегами;
- 4) прояви ініціативи не заохочуються керівництвом.

6. Зазначте неправильну рекомендацію щодо застосування методу покарання:

- 1) за конкретне порушення працівника необхідно карати тільки один раз;
- 2) за проступок однієї людини неправильно карати весь колектив;
- 3) кожне наступне покарання повинно бути таким же суворим, як попереднє;
- 4) в управлінні покарання краще застосовувати разом з винагородою для демонстрації різних наслідків добросовісної та недобросовісної роботи.

7. Зазначте особливості мотивації тимчасових груп:

- 1) мотивація в групі має стійкий характер;
- 2) мотивація співробітників не однакова, це впливає на їх активність при вирішенні проблем;
- 3) на першому місці у співробітників тільки інтереси групи;
- 4) тимчасовість роботи в такій групі ніяк не змінює мотивацію працівників.

8. Зазначте правильні твердження про піраміду мотивів групи:

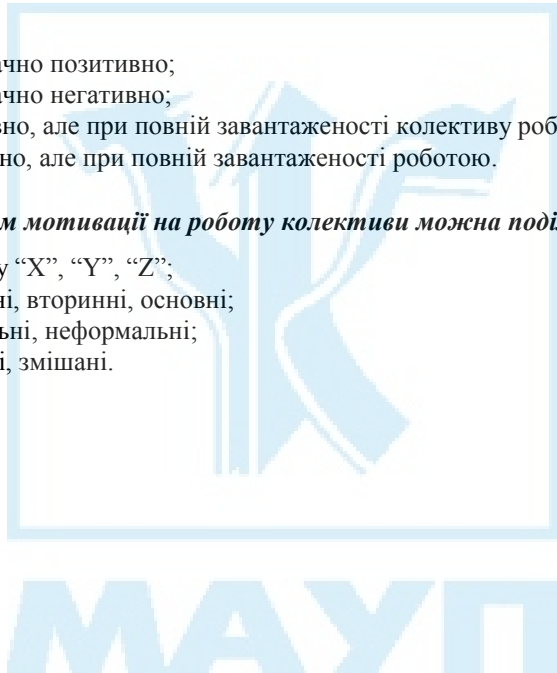
- 1) ієрархії мотивів групи залежно від їх інтенсивності не існує;
- 2) найсильнішими мотивами групи є близькі інтереси її членів;
- 3) найсильніший мотив групи — спільна мета;
- 4) мотивація групи повністю співпадає з особливостями мотивації окремих її членів.

9. Зазначте, як впливає на мотивацію колективу його згуртованість:

- 1) однозначно позитивно;
- 2) однозначно негативно;
- 3) позитивно, але при повній завантаженості колективу роботою;
- 4) негативно, але при повній завантаженості роботою.

10. За рівнем мотивації на роботу колективи можна поділити:

- 1) на групу “X”, “Y”, “Z”;
- 2) первинні, вторинні, основні;
- 3) формальні, неформальні;
- 4) постійні, змішані.



ЗМІСТ

Пояснювальна записка	3
Тестові завдання з дисципліни “Мотиваційний менеджмент”	4



Відповідальний за випуск
Редактор
Комп'ютерна верстка

Л. В. Бірдус
В. Є. Коломієць
Н. М. Музиченко

МАУП

Зам. № ВКЦ-1170

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП