

**ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ**  
**КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ПОВІТРЯНОГО ТРАНСПОРТУ**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Зав. кафедри \_\_\_\_\_ Ареф'єва О.В.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**ТИПОВІ ТЕСТИ**

**з дисципліни «Організаційна поведінка та бізнес-культура  
суб'єктів господарювання»**

Розробник : старший викладач Дуксенко О.П.

(науковий ступінь, вчене звання, П.І.Б. викладача)

## ТЕСТ 1

### **1. Основним об'єктом дослідження організаційної поведінки є:**

- 1) будь-які типи організацій, незалежно від розміру та цільового призначення;
- 2) великі і середні бізнес-компанії;
- 3) будь-які бізнес-компанії, незалежно від розміру;
- 4) державні компанії та некомерційні організації.

### **2. Предметом організаційної поведінки виступають закономірності:**

- 1) індивідуальної поведінки співробітника в бізнес-компанії;
- 2) індивідуальної та групової поведінки в бізнес-компанії;
- 3) трудової поведінки співробітника в бізнес-компанії;
- 4) індивідуального, групового та організаційної поведінки.

### **3. Організаційна поведінка є галуззю:**

- 1) прикладного знання;
- 2) теоретичного знання;
- 3) практичного знання;
- 4) інтуїтивного знання і здорового глузду.

### **4. Теоретичну основу організаційної поведінки складають в першу чергу:**

- 1) психологія, соціологія і теорія організацій;
- 2) економіка, антропологія і політологія;
- 3) економіка і менеджмент;
- 4) управління людськими ресурсами.

### **5. Практичної метою організаційного поведінки є підвищення ефективності управління:**

- 1) матеріально-технічними ресурсами організації;
- 2) людськими ресурсами організації;
- 3) фінансовими ресурсами організації;
- 4) технологічними ресурсами організації.

### **6. При розробці моделей організаційної поведінки організаційна поведінка спирається на розуміння працівника як людини:**

- 1) ледачого і байдужого;
- 2) з низькою потребою в професійному розвитку;
- 3) зацікавленого і відповідального;
- 4) потребує контролю.

### **7. Основними тенденціями розвитку суспільства, впливають на організаційну поведінку, є:**

- 1) розвиток багатополярного світу;
- 2) кліматичні зміни - глобальне потепління;
- 3) розвиток психогенетики;
- 4) стрімкий розвиток технологій.

### **8. Демографічні зміни робочої сили призводять до необхідності:**

- 1) посилювати вимоги до прийому на роботу нових співробітників;
- 2) контролювати існуючі методи управління людськими ресурсами;
- 3) розробляти нові способи управління людськими ресурсами в ситуації різноманітності;
- 4) розробляти програми підвищення організаційної лояльності.

### **9. Розвиток сучасних комп'ютерних технологій веде до того, що:**

- 1) допускається дистанційне присутність співробітника на роботі;
- 2) зменшується обсяг робочого навантаження працівника;
- 3) підвищується мотивація трудової діяльності;
- 4) полегшується формування команди.

### **10. Зміни в очікуваннях людей стосуються наступних аспектів діяльності організації:**

- 1) уніфікації корпоративних норм і правил поведінки;
- 2) гнучкості організації у відповідь на потреби працівника;
- 3) підвищення рівня згуртованості колективу;
- 4) оптимізації процесів прийняття управлінських рішень.

## ТЕСТ 2

### 1. Одним з основних властивостей особистості є її:

- 1) типовість;
- 2) унікальність;
- 3) мінливість;
- 4) непередбачуваність.

### 2. У теорії взаємодії вплив особистості на організаційну поведінку залежить:

- 1) від умов і змісту роботи;
- 2) від демографічних характеристик людини;
- 3) від стажу і професійних компетенцій;
- 4) від матеріальної винагороди.

### 3. Одним з основних блоків професійної придатності за В. А. Бодрову є:

- 1) професійно-важливі якості особистості;
- 2) професійну освіту;
- 3) професійний стаж;
- 4) професійне визнання.

### 4. «Велика п'ятірка» рис особистості включає в себе:

- 1) мотивацію досягнень;
- 2) самооцінку;
- 3) локус контролю;
- 4) емоційну стійкість.

### 5. Для організаційної поведінки особливо важливі такі характеристики особистості:

- 1) екстраверсія - інтроверсія;
- 2) позитивна - негативна ефективність;
- 3) закритість - відкритість досвіду;
- 4) антагонізм - доброзичливість.

### 6. У типології Майерс - Бріггс до основних вимірів особистості відносяться:

- 1) способи вираження емоцій;
- 2) способи поведінки в конфліктах;
- 3) способи прийняття рішення;
- 4) способи саморегуляції.

### 7. В основі когнітивного інтелекту лежить здатність:

- 1) гнучко мислити і прогнозувати події;
- 2) вирішувати практичні проблеми в повсякденному житті;
- 3) розпізнавати і регулювати емоції;
- 4) розуміти складні ідеї, аналізувати і робити висновки.

### 8. Процедура підбору персоналу включає в себе:

- 1) адаптацію до роботи;
- 2) трудову мотивацію;
- 3) навчання і розвиток;
- 4) формування лояльності.

### 9. Індивідуальний стиль діяльності виконує функцію:

- 1) пристосування людини до вимог діяльності;
- 2) активізації діяльності людини;
- 3) демонстрації властивостей індивідуальності;
- 4) зміни вимог діяльності.

### 10. Вироблення індивідуального стилю діяльності утруднена при наступних особливостях праці:

- 1) інтенсивність міжособистісних комунікацій;
- 2) відсутність «зони невизначеності» у виборі способів роботи;
- 3) відповідальність за прийняті рішення;
- 4) відсутність «сильної» організаційної культури.

## ТЕСТ 3

### 1. Відмітною властивістю емоцій є:

- 1) мало впливав на форми прояву емоцій культури;
- 2) труднощі побудови класифікації емоцій;
- 3) наявність сукупності погано усвідомлюваних об'єктів (причин);
- 4) наявність конкретного об'єкта (причини).

### 2. Вплив емоцій на робоче поведінка полягає в тому, що:

- 1) сильні позитивні емоції покращують діяльність, а негативні - погіршують;
- 2) позитивні і негативні сильні емоції однаково дезорганізують діяльність;
- 3) дезорганізують вплив негативних емоцій сильніше, ніж вплив позитивних емоцій;
- 4) емоції людини мало впливають на його робоче поведінка, людина - істота раціональне.

### 3. Вплив поганого настрою на робоче поведінка полягає в тому, що:

- 1) різко падає продуктивність роботи;
- 2) знижуються оцінки людей і подій;
- 3) виникають приємні спогади про колишніх успіхи;
- 4) виникає прагнення до допомоги і співпраці з колегами.

### 4. Емоційний дисонанс є наслідком:

- 1) емоційного самоконтролю;
- 2) емоційної саморегуляції;
- 3) організаційного участі;
- 4) емоційного шоку.

### 5. Вплив керівника на емоційну сферу підлеглих має бути направлено:

- 1) на створення сприятливого емоційного клімату;
- 2) на дотримання кодексу емоційного поведінки;
- 3) на відбір в колектив емоційно стійких співробітників;
- 4) па заохочення суто професійних комунікацій та відносин.

### 6. У трансактном підході до дослідження стресу основний акцент ставиться:

- 1) на об'єктивних характеристиках стресовій ситуації;
- 2) на суб'єктивному сприйнятті і оцінці людиною ситуації;
- 3) на позитивній ролі стресу в професійному розвитку особистості;
- 4) на розходження в рівнях ускладнених умов, що викликають стрес.

### 7. Одним з факторів організаційного стресу є:

- 1) завантаження працівника складними завданнями;
- 2) завантаження працівника новими завданнями;
- 3) недовантаження працівника складними завданнями;
- 4) завантаження працівника творчими завданнями.

### 8. Одним з типів конфлікту між роботою і сім'єю є:

- 1) міжособистісний конфлікт;
- 2) тимчасової конфлікт;
- 3) конфлікт поколінь;
- 4) гендерний конфлікт.

### 9. Психологічне перевтома включає в себе:

- 1) симптоми серцево-судинних захворювань;
- 2) руйнування робочих ролей;
- 3) агресивна поведінка на роботі;
- 4) незадоволеність роботою.

### 10. До організаційних програм подолання стресу відносяться:

- 1) програми залучення;
- 2) програми кадрового резерву;
- 3) програми здоров'я;
- 4) програми підвищення кваліфікації.

## ТЕСТ 4

**1. До основних типів відносин, пов'язаних з організацією, відносяться:**

- 1) організаційна стратегія;
- 2) організаційні комунікації;
- 3) організаційна прихильність;
- 4) організаційна структура.

**2. Фактором задоволеності роботою виступає:**

- 1) сімейний стан працівника;
- 2) лояльність до організації;
- 3) упередження по відношенню до колег;
- 4) тип виконуваної роботи.

**3. Найбільш поширеним методом вимірювання задоволеності роботою є:**

- 1) метод тестування;
- 2) метод аналізу критичних ситуацій;
- 3) метод анкетування;
- 4) метод інтерв'ю.

**4. У теорії двохчинника Ф. Херцберга до чинників мотивації відносяться:**

- 1) цікаві за своїм змістом завдання;
- 2) безпека праці;
- 3) дизайн робіт в організації;
- 4) фізичні умови роботи.

**5. Наслідки незадоволеності роботою полягають у тому, що:**

- 1) сильно погіршується результативність роботи;
- 2) виникають конфлікти з керівництвом;
- 3) підвищується готовність до співпраці і взаємодопомоги;
- 4) виникає абсентеїзм.

**6. У загальній процесуальній моделі звільнення за власним бажанням важливу роль у намірі звільнитися грає:**

- 1) ситуація на ринку праці;
- 2) обставини приватного життя;
- 3) підлогу працівника;
- 4) особистісні особливості працівника.

**7. Індивідуалістична модель поведінки проявляється в тому, що:**

- 1) надається допомога у вирішенні складних завдань;
- 2) строго виконуються тільки прямі функціональні обов'язки;
- 3) висуваються пропозиції щодо поліпшення роботи;
- 4) даються позитивні оцінки організації в зовнішньому середовищі.

**8. В основі афективної прихильності лежить:**

- 1) висока задоволеність виконуваної роботою;
- 2) прийняття цілей і цінностей організації;
- 3) зобов'язання перед менеджментом і колегами;
- 4) можливі негативні наслідки виходу з компанії.

**9. Висока організаційна прихильність грає важливу роль:**

- 1) в підвищенні інноваційності компанії;
- 2) в поліпшенні організаційної структури компанії;
- 3) в трансформації організаційної культури;
- 4) в стабілізації кадрового складу компанії в кризових ситуаціях.

**10. До найбільш поширених упереджень в організації відносяться:**

- 1) щодо утворення працівника;
- 2) щодо віку працівника;
- 3) щодо хобі працівника;
- 4) щодо мотивації працівника.

## ТЕСТ 5

### **1. До основних функцій мотивації відноситься функція:**

- 1) організації діяльності;
- 2) спонукання до діяльності;
- 3) осмислення діяльності;
- 4) ставлення до діяльності.

### **2. Для процесуальних теорій мотивації ключовим поняттям є:**

- 1) поняття «очікування»;
- 2) поняття «валентність»;
- 3) поняття «ефективність»;
- 4) поняття «проекування».

### **3. Трудова мотивація пояснює:**

- 1) результативність праці;
- 2) індивідуальний стиль трудової діяльності;
- 3) вибірковість трудової поведінки;
- 4) матеріальне стимулювання праці.

### **4. Потреби представляють собою стан потреби, яке:**

- 1) є усвідомленими;
- 2) є не усвідомленими;
- 3) є частково усвідомленими;
- 4) може бути і усвідомленими, і не усвідомлюван.

### **5. До групи соціальних потреб відносяться:**

- 1) потреба в пізнанні;
- 2) потреба в творчості;
- 3) потреба в естетичних насолодах;
- 4) потреба у визнанні.

### **6. У теорії мотивації А. Маслоу не наситились потребою є:**

- 1) потреба в безпеці;
- 2) соціальна потреба;
- 3) потреба в самореалізації;
- 4) потреба в самоповазі.

### **7. У теорії Д. МакКлелланда до придбаних потреб відносяться:**

- 1) екзистенційні потреби;
- 2) соціальні потреби;
- 3) потреба в розвитку;
- 4) потреба у владі.

### **8. В основі дистрибутивної справедливості лежить:**

- 1) розподіл винагород відповідно до займаної посади;
- 2) розподіл винагород відповідно до витрат;
- 3) розподіл винагород відповідно до заслуг;
- 4) розподіл винагород відповідно до стажу роботи.

### **9. У моделі розширення роботи від людини вимагається:**

- 1) більш високий рівень професійних навичок;
- 2) вищий рівень самостійності і відповідальності;
- 3) більш висока працездатність;
- 4) виконання більш різноманітних завдань одного рівня складності.

### **10. У моделі характеристик робіт Р. Хекман і Г. Олдхема для підвищення мотивації працівника необхідно:**

- 1) підвищити працівникові заробітну плату;
- 2) підвищити рівень очікувань працівника;
- 3) перепроектувати роботу;
- 4) поліпшити фізичні умови праці.

## ТЕСТ 6

### 1. Кар'єра - це:

- 1) еволюційна зміна професій;
- 2) еволюційна зміна організацій;
- 3) еволюційна зміна сфер діяльності;
- 4) еволюційна зміна робочих місць.

### 2. Посада менеджера з персоналу в концепції Е. А. Клімова є:

- 1) професією;
- 2) трудовим постом;
- 3) робочим місцем;
- 4) напрямком діяльності.

### 3. Передумовою широкого поширення уявлень про «кар'єрі без кордонів» є:

- 1) прагнення до більш престижну роботу;
- 2) бажання відпочити від своєї колишньої компанії;
- 3) нестабільність економічного життя компаній;
- 4) пошук різноманітності в престижній життє.

### 4. Спіральна кар'єра передбачає:

- 1) зміну способу життя;
- 2) посадовий зростання;
- 3) зміну близьких професій і сфер діяльності;
- 4) вдосконалення спеціальних професійних компетенцій.

### 5. Проблемою ступінчастою кар'єри є:

- 1) протиріччя між компетенціями менеджера і фахівця;
- 2) протиріччя між заробітною платою менеджера і фахівця;
- 3) протиріччя між повноваженнями менеджера і фахівця;
- 4) протиріччя між статусом менеджера і фахівця.

### 6. Причиною вибору стійкої кар'єри виступає:

- 1) прагнення людини до влади;
- 2) схильність людини до конкретної професійної діяльності;
- 3) схильність до ризику і змін;
- 4) прагнення до різноманітності і професійної самореалізації.

### 7. До основних факторів вибору професії належить:

- 1) уявлення людини про свої схильності і здібності;
- 2) знання особливостей різних професій;
- 3) доступність отримання професійної освіти;
- 4) сімейна спадкоємність у виборі професії.

### 8. Для ефективного вирішення проблеми «організаційної соціалізації» активно використовуються:

- 1) тренінги особистісного розвитку;
- 2) індивідуальні консультації;
- 3) програми подолання стресу;
- 4) програми корпоративного орієнтування.

### 9. На етапі початку кар'єри в організації ключову роль відіграє:

- 1) організація наставництва;
- 2) вміння себе проявити;
- 3) комфортність умов роботи;
- 4) неформальні норми поведінки.

### 10. Найбільш ефективним методом подолання негативних наслідків кар'єрного зростання є:

- 1) надання додаткового бонусу;
- 2) горизонтальна ротация менеджерів;
- 3) консультація психолога;
- 4) допомога в знаходженні нового місця роботи.

## ТЕСТ 7

### 1. Відмітною ознакою формальної робочої групи є:

- 1) наявність функції управління у спільній трудовій діяльності;
- 2) наявність у членів робочої групи спільних захоплень;
- 3) наявність у членів робочої групи взаємної симпатії;
- 4) мимовільність виникнення.

### 2. До основних видів формальних робочих груп відносяться:

- 1) дружні групи;
- 2) проектні групи;
- 3) групи за інтересами;
- 4) згуртовані колективи.

### 3. Вплив ролі полягає в тому, що воно робить поведінку людини:

- 1) результативним;
- 2) довільним;
- 3) гнучким;
- 4) передбачуваним.

### 4. Групові норми - це:

- 1) офіційний кодекс корпоративної поведінки;
- 2) неформальні правила поведінки;
- 3) схваловані в компанії правила поведінки;
- 4) правила етичної поведінки керівника.

### 5. Джерелом посадовий влади є:

- 1) референтна влада;
- 2) експертна влада;
- 3) легітимна влада;
- 4) харизматична влада.

### 6. Фактором групової згуртованості виступає:

- 1) демографічний склад групи;
- 2) взаємини з іншими групами;
- 3) розмір групи;
- 4) розподіл ролей в групі.

### 7. Дослідники розрізняють наступні види сумісності:

- 1) професійна;
- 2) фізична;
- 3) смакова;
- 4) біологічна.

### 8. Феномен колективної безвідповідальності полягає в тому, що при збільшенні чисельності групи індивідуальна відповідальність кожного:

- 1) зменшується;
- 2) зростає;
- 3) стабілізується;
- 4) усередняється з груповою.

### 9. Базовою умовою формування самоврядних команд є:

- 1) посилення контролю за роботою групи;
- 2) наявність високої груповий згуртованості;
- 3) надання робочій групі додаткових ресурсів;
- 4) надання робочій групі автономії.

### 10. Для успішного формування самоврядних команд рекомендують:

- 1) проводити тренінг особистісного зростання;
- 2) виділити додаткову матеріальну винагороду;
- 3) стимулювати конкуренцію між групами;
- 4) проводити тренінг командоутворення.



## ТЕСТ 8

### 1. Спілкування виконує:

- 1) розвиваючу функцію;
- 2) перцептивну функцію;
- 3) стимулюючу функцію;
- 4) функцію згуртування.

### 2. Специфіка людської комунікації полягає в тому, що інформація:

- 1) передається без спотворень;
- 2) кодується і декодується;
- 3) формується і уточнюється;
- 4) характеризується обсягом і швидкістю передачі.

### 3. У вербальних комунікаціях як знакової системи використовуються:

- 1) тональність, паузи і темп мови;
- 2) людська мова;
- 3) жести;
- 4) міміка і пантоміма.

### 4. Найбільш смним каналом вербальної комунікації є:

- 1) відеоконференція;
- 2) телефон;
- 3) особиста бесіда;
- 4) електронна пошта.

### 5. Завдяки регулятивної функції здійснюється:

- 1) організація спільної діяльності;
- 2) прийом і передача інформації;
- 3) сприйняття і розуміння партнера по спілкуванню;
- 4) вироблення загального сенсу.

### 6. Регулятивна функція спілкування максимально проявляється:

- 1) в спільно-індивідуальній діяльності;
- 2) в спільно-послідовній діяльності;
- 3) в спільно-одночасній діяльності;
- 4) в спільно-професійній діяльності.

### 7. Одним з механізмів пізнання людини в спілкуванні є:

- 1) логічний аналіз повідомлень;
- 2) «читання» невербальних знакових систем;
- 3) стереотипізація;
- 4) ідентифікація.

### 8. Висхідні комунікаційні потоки включають в себе:

- 1) звіти;
- 2) оцінки персоналу;
- 3) укази та інструкції;
- 4) заохочення і покарання.

### 9. Сучасні інноваційні та інтелектуальні компанії стрім м'яся до побудови:

- 1) централізованих комунікаційних мереж;
- 2) децентралізованих комунікаційних мереж;
- 3) неформальним комунікаційних мереж;
- 4) «хрестоподібних» комунікаційних мереж.

### 10. Організаційні чутки:

- 1) сприяють соціальним контактам і спілкуванню співробітників;
- 2) доповнюють відсутню професійну інформацію;
- 3) є важливим джерелом інформації для прийняття рішень;
- 4) дезорганізують роботу співробітників компанії.