

Тест «Схемы действий руководителя»

Тест предназначен для определения собственного стиля управления. Методика позволяет оценить насколько конгруэнтны отношения руководитель- подчинённый, определить зоны коррекции собственного управленческого стиля.

Блок 1 с розовой заливкой является показателем какие существуют взгляды у руководителя о поведении подчинённых.

Блок 2 с зеленой заливкой – это краткая характеристика основных поведенческих аспектов руководителя.

Блок 3 с голубой заливкой – описание ожиданий руководителя относительно деятельности своих подчинённых.

Столбцы по вертикали описывают основные стили управления: **авторитарный – компромиссный – демократичный.**

Инструкция для испытуемых:

Перед вами ряд утверждений. Представьте себе один час из обычного своего рабочего дня и выберите из каждой строки то утверждение, которое Вам наиболее характерно и обведите его кружком.

Анализ результатов. После того, когда выбор завершен следует все отмеченные ячейки соединить ломанной линией. Получается некий профиль схемы действий руководителя: того, что он думает от подчиненных, какие он дает им стимулы и каких результатов деятельности он ожидает от своих сотрудников.

В идеале, линия должна быть прямая вертикальная линия без изломов. Это говорит о том, что руководитель последователен и объективен. Если же мы имеем дело с «кардиограммой», то это может свидетельствовать о непоследовательности и нестабильности поведенческих схем руководителя. С таким руководителем сложно работать подчинённым, характер такого взаимодействия может быть дополнительным источником стресса и напряженности.

1		
1.1. Для большинства людей работа по своей природе неприятна и является исключительно средством для зарабатывания денег	1.1. Люди хотят чувствовать себя полезными и причастными к общему результату	1.1. Люди стремятся содействовать реализации установленных целей и предпочитают разделяемые (общие) цели
1.2. Более важно для человека не то, что он делает, а то, сколько он за это получит	1.2. Несмотря на то, что люди стремятся работать в команде, они хотят видеть себя индивидуальностью	1.2. Большинство людей хотели бы работать более самостоятельно, чем того требует от них теперешняя работа, нести ответственность
1.3. Очень мало людей хотят выполнять творческую неструктурированную работу	1.3. Творческая и интересная работа иногда важнее денежного эквивалента этой работы	1.3. Часто приоритет творческой и интересной работы бывает выше приоритета зарплаты
2		
2.1. Осуществлять тщательный надзор и контроль за подчиненными	2.1. Каждому обеспечить чувство полезности и значимости	2.1. Активизировать нераскрытый потенциал неиспользованных человеческих ресурсов
2.2. Разделять задания на простые, повторяемые и легкие в овладении операцией	2.2. Информировать подчиненных о своих планах и выслушивать их предложения и замечания	2.2. Создавать среду, в которой каждый может внести вклад в пределах своих возможностей
2.3. Установить подробные инструкции и процедуры, а также справедливо, но неуклонно следить за их исполнением	2.3. Давать подчиненным определенную степень самостоятельности и самоконтроля в рутинных делах, поддерживать инициативность	2.3. Вызывать интерес к определенному участию в важных делах, расширять область самоуправления и самоконтроля подчиненных
3		
3.1. Люди будут толерантно относиться к работе, если зарплата их удовлетворяет, а начальство поступает объективно по отношению к ним.	3.1. Потребность работников в принадлежности и в то же время в индивидуальности будет удовлетворена, если делиться с ними информацией и привлекать к принятию рутинных решений	3.1. Расширение влияния подчиненных, их самоуправление и самоконтроль приведут к увеличению эффективности выполнения поставленных задач
3.2. Если перед работником будут четко обозначены цели и задачи, и их выполнение будет постоянно контролироваться начальством, производительность работника будет соответствовать ожиданиям	3.2. Удовлетворение потребностей в принадлежности и самостоятельности улучшает организационный климат, уменьшает сопротивление авторитету руководства, подчиненные охотнее сотрудничают	3.2. Удовлетворение от работы является результатом организационного климата, полного использования возможностей работника, возможностей принятия решений.

