

ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРОК

Урок 1

- 1 в) знает о своей способности осуществления Своих планов.
- 2 б) людей, которых Бог избирает, на правяет и облакает силою для достижения Его цели.
- 3 а) извечно знает Свою цель и то, что следует сделать для ее достижения.
- 4 г) О необходимости руководства свидетелей культуры и общественные запросы того или иного общества.
- 5 б) подчиняется другим руководящим и все вместе — Господу.
- 6 а) почтение к властям и покорность Божией воле.
- 7 в) внимание и забота об окружающих.
- 8 в) Сострадание, по нимание собственной роли в осуществлении замысла Божия, любовь и готовность прощать.
- 9 г) терпения и мудрости.
- 10 в) Он не помнит братским своим детским снам и предсказаниям.
- 11 Уравновешенность.
- 12 Способность поделиться властью.
- 13 Эмпатия.
- 14 Усердие и надежность.
- 15 Целеустремленность.

- 16** Способность со трудничать в составе группы.
- 17** Компетентность.
- Урок 2**
- 1** г) быть с ним и помогать осуществлять ве ликое дело, ра ди ко торого он призван.
- 2** в) Отказ от кликнутья на при зыв Бо жий из-за соб ственного сми-рения.
- 3** а) забывают о том во одушевлении, с ко торым приступали к ра боте, критикуют и об виняют руководящего.
- 4** б) должен уметь най ти себе дос тойных по-мощников и разделить с ними трудности.
- 5** б) руководящим сред него зве на (про между-точным руководящим) и рядовым последова-телям.
- 6** г) доверять подчинен-ным, зна комить их с собственным видением ситуации, по ощрять взаимопомощь ра ди достижения общей це-ли.
- 7** в) процветание ру ково-дящего и удовле-творе-ние по требностей на-рода.
- 8** а) потенциал добра в на-роде Божиим.
- 9** б) Бог воз лагает от ветст-венность за на род на руководящего, по это-му, по лагаясь на по-мощь от Бо га, он дол-жен с го товностью принять эту от ветст-венность.
- 10** г) «Не за низкой оцен ку, не пре уменьшай спо-собностей сво их по-следователей. Не будь предвзятым к лю дям, ибо их по тенциал не-исчерпаем».
- 11** г) его пред положениях о потенциале подчинен-ных.
- 12** в) Люди в боль шинстве своем добры и за слу-живают доверия.
- 13** б) Высокая.
- 14** Следовало вы брать ва ри-анты б) и в). По мне нию автора, мис тер Ланд недооценивает лю дей, на-пуская на се бя слиш ком много важ ности. На са-мом де ле он не до веряет людям и счита ет, что труд Гос подень — это прежде все го его де ло.

- Он рискует утратить поддержку кол лектива и не достичь целей. Кроме того, он вряд ли сможет выдержать длительное эмоциональное или физическое напряжение.
- 15** Следовало бы брать варианты а) и г). По мнению автора, менеджеру Мерфи следовало бы быть более предусмотрительным и внимательным. В пределах его группы непременно должен выявиться еще один талант руководителя. При этом полномочий он сможет передать поощряющему, что обеспечит более качественное и быстрое достижение конечных целей.
- 16** Авторитарного.
- 17** Демократического.
- 18** Теории Х; авторитарный стиль.
- 19** Теории Y.
- 20** признают.
- Урок 3**
- 1** б) помогать другим верующим развивать свои способности и таланты.
- 2** в) многочисленные проблемы Церкви должны решать разные руководящие.
- 3** б) воспитание учеников, которые впоследствии станут руководителями и продолжат дело учителя.
- 4** а) Этот руководитель лично ставил, давал советы, предоставлял возможность ученику общаться, применять изученное на практике, анализировать достигнутые результаты и давать поручения.
- 5** б) с вниманием относился к потенциалу тех, кто призван Богом, и старался помочь им на первых порах.
- 6** г) «призванный» руководитель берет за собой людей, и развиваясь, он овладевает навыками эффективного руководства.
- 7** в) всесторонне развивать свои навыки и умения под руководством избранного руководителя.

- 8 г) в жизни дружить с людьми.
- 9 д) Все варианты.
- 10 б) не всегда оправдывают себя.
- 11 г) забота о людях.
- 12 д) «Не привлекай подчиненных к участию в принятии решений».
- 13 б) Признать, что со стороны подчиненных в значительной степени увеличит эффективность его труда.
- 14 а) помогает им и открывает себя как патентными сотрудниками.
- 15 г) широкое привлечение подчиненных к участию в принятии решений. Работа под девизом: «Это наше общее дело».
- личайшим достоинством в последующем руководстве).
- 2 Верно.
- 3 Неверно.
- 4 Верно.
- 5 Неверно.
- 6 Неверно. (Без тщательного планирования и организаторской деятельности, как правило, обречена на провал).
- 7 Верно.
- 8 Верно.
- 9 Неверно. (Мудрые руководители обычно продумывают всю задачу на этапе планирования. Лишь после этого они приступают к осуществлению того, что запланировано).

- 10 Неверно. (Планирование является важнейшим этапом любого проекта, независимо от того, какие предусмотрены расходы и каково привлечение трудовых ресурсов. Более того, финансовую сторону проекта следует тщательно планировать еще до начала его реализации).

Урок 4

- 1 Неверно. (Бог известны способности и таланты каждого человека, да же если он и не сумел их еще проявить. Жизненный опыт, однако, играет важнейшую роль, да и знания и является ве-

- 11** Неверно. (Планирование — это процесс мыслительный и творческий, который заканчивается составлением плана — документа).
- 12** Неверно.
- 13** Верно.
- 14** Верно.
- 15** Неверно. (Не может быть «совершенного» плана, однако предварительная работа всегда приносит пользу и в конечном итоге может привести к успеху).
- 16** Верно.
- 17** Верно.
- 18** Верно.
- 19** Неверно. (Он должен посоветовать сотруднику обратиться к непосредственному начальнику или пригласить последнего для беседы).
- 20** Верно.
- 2** г) запечатленные повеления об ответственности и привилегиях духовной жизни.
- 3** а) коммуникации посредством символов.
- 4** б) точно понял смысл сообщения: воспринял именно то, что было задумано отправителем сообщения.
- 5** в) не будут одинаково понимать значения слов.
- 6** г) коммуникативный процесс был нарушен.
- 7** в) смысл, воспринятый получателем сообщения.
- 8** б) всё, о чем они говорят, хорошо понятно слушателям.
- 9** г) понял смысл сообщения и зафиксировал его в памяти.

- 10** в) Наличие обратной связи позволяет судить о реакции человека на установленный порядок.

Урок 5

- 1** в) Он обратил особое внимание на послушание и вызвал к нему

ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРОК

- 11 а** 7) Личностные особенности.
б 6) Возраст и пол.
в 1) Язык.
г 4) Предрассудки.
д 3) Традиции.
е 5) Статус.
ж 2) Символы.
- 12 а** 2) Знание особенностей аудитории.
б 4) Использование адекватной лексики.
в 5) Поощрение от клиента.
г 3) Уважение к слушателям.
д 1) Знание материала
- 13** Верно.
14 Верно.
15 Верно.
16 Верно.
17 Неверно.
- Урок 6**
- 1** Верно.
2 Неверно.
3 Верно.
4 Верно.
5 Неверно. (Его действия свидетельствуют о продуманной организации.)
- Ничего не было оставлено на волю случая.)
- 6** Верно.
7 Верно.
8 Верно.
9 Неверно. (Впол не возможна ошибка в определении проблемы, при выборе и выполнении решения.)
- 10** Неверно. (Члены группы непременно должны знать, какие именно действия необходимо предпринять. Руководящий обязан начать реализацию решения и контролировать ход действий.)
- 11** Верно.
12 Неверно. (Главное отличие состоит в том, что решения необходимо принимать постоянно, по ходу действия, чтобы работа не прерывалась.)
- 13** Верно.
14 Верно.
15 Неверно. (Степень участия членов группы зависит от обстоятельств. Однако, чем выше уровень компетентности группы, тем выше степень делегированной ответственности.)

16 Неверно.

17 Неверно.

18 Верно.

19 Неверно.

20 Неверно. (Эти элементы образуют социальный элемент.)

21 Верно.

22 Неверно. (Как правило, принятие решений в формальной группе происходит по общепринятым правилам. Вначале члены группы обсуждают процедуру и способы выработки решений. На тот случай, если процедура или способы становятся неадекватными, определяются методы корректировки. Весьма распространено принятие решений большинством. Христианская любовь и мудрое руководство в значительной мере способствуют тому, чтобы правило большинства использовалось для всеобщего блага.)

23 Неверно.

24 Верно.

25 Неверно.

Урок 7

1 в) который пришел, чтобы восполнить нужду.

2 б) Руководящие должны быть готовы во что бы то ни стало взять на себя ответственность.

3 г) Только быстрая действий обеспечивает смелость и решительность поступкам руководящего.

4 а) миссией.

5 г) текущими целями.

6 в) В постановке задач и целей нет ничего сложного.

7 а) содействуют достижению желаемого результата.

8 б) ответственность.

9 в) реалистичное мышление.

10 б) уклоняется от ответственности.

11 а) 4) Руководящие испытывают одиозность.

б) 1) Руководящие — это слуги, а не хозяева.

ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

в 3) Руководящие подвергаются критике и обвинениям.

г 5) Руководящие испытывают стресс.

д 2) Руководящие трудятся тяжелее, чем последователи.

различны к этому вопросу.

10 а) Определить цель и поставить задачи.

11 а 4) Задачи.

б 2) Взаимоотношения.

в 6) Оценка.

г 1) Высшая цель.

д 5) Задания.

е 3) Потребности.

Урок 8

1 г) Нельзя быть самоуверенным.

2 б) необходимо использовать для по мощи людям.

3 б) личное смирение.

4 а) люди, верные попечению руководящего, — это народ Божий.

5 г) постоянно помнить о высшей цели.

6 б) это упорядоченный взгляд на процессы, происходящие в организации.

7 г) как они взаимодействуют между собой и с организацией в целом.

8 а) «вход — преобразование — выход».

9 г) Нужды людей не учитываются, поэтому руководящие без-

Урок 9

1 а) При любой возможности Павел поведовал.

2 б) он предложил ряд практических советов.

3 г) помазанного и волею Духом руководящего.

4 в) Политические беспорядки и религиозные предрассудки.

5 г) сопоставляя с другими людьми.

6 б) ободрить их, то есть мотивировать к продолжению целеустремленного труда.

7 а) Христианские трудящиеся недостаточно мотивированны.

- 8 в) процесс, обуславливающий на блюдаемое действие.
- 9 б) теория потребностей.
- 10 г) теория вознаграждения и наказания.
- 11 а) теория цели.
- 12 в) теория, основанная на восприятии.
- 13 б) согласием.
- 14 г) отождествлением.
- 15 г) усвоением.
- 16 а) 5) Власть.
б) 2) Самоуверенность.
в) 1) Эгоцентризм.
г) 3) Популярность и похвала.
д) 4) Зависть.