

1 К вам, как менеджеру по персоналу, заскочил вечно занятый бригадир из цеха и сказал: «У меня в бригаде есть плохой работник N, я хочу, чтобы вы организовали его увольнение». Расскажите, что вы будете делать в таком случае.

2 Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными. Выберите наиболее приемлемый для вас вариант решения

Такого рода описания ситуации могут преследовать две цели: либо побудить испытуемого продемонстрировать широту эрудиции, либо послужить иллюстрацией для какой-либо точки зрения.

По первой ситуации от вас может ожидаться рассуждение по поводу необходимости и источников дополнительных данных, прогнозов относительно субъектов и/или причин возникновения ситуации, демонстрации умения использовать системный подход, ситуативный подход, широту взглядов на проблемы. Следует подготовить программу действий, направленную на реализацию, например, аналитического метода решения проблем. Неприемлемым было бы ваше желание сразу же начать оформление документов на увольнение работника.

Вторая ситуация взята из теста «Производственные ситуации», разработанного и апробированного ленинградским промышленным психологом А.А.Ершовым и направленного на оценку 4-х типов ориентаций руководителя в процессе управления. Тест, состоящий из описаний 20 такого рода ситуаций и четырех вариантов поведения по каждой ситуации, измеряет следующие 4 типа позиций, склонностей или ориентаций руководителя: ориентация на интересы дела, ориентация на отношения с людьми (психологический климат в коллективе), ориентация на официальную субординацию, ориентация на себя.