

Тест X/Y (мотивация отношения к работе)

Прочтите определения МакГрегора относительно теорий «X» и «Y», приведенные ниже, и попытайтесь определить по шкале, где находится Ваше отношение к работе.

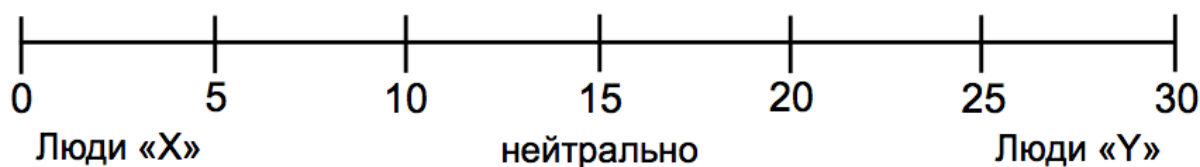
Теория «X»

- Большинство людей не любят работать и будут, по-возможности, избегать работы.
- Из-за того, что человек не любит работать, ему необходимо, чтобы его принуждали, контролировали, направляли, а также угрожали наказанием, заставляя его тем самым делать требующееся от него для достижения целей компании.
- Большинство людей предпочитают, чтобы им указывали, что делать и направляли их действия. Они избегают ответственности, обычно не амбициозны и ищут безопасности во всем.

Теория «Y»

- Затраты физических и умственных усилий в работе так же естественны, как отдых и игра.
- Человек будет проявлять и развивать самонаправленность и самоконтроль, выполняя свои обязанности в достижении целей.
- Функция вознаграждения связана с достижениями.
- Способность проявлять высокий уровень воображения, изобретательности и креативности в решении организационных проблем присущи большинству людей.
- В условиях современного индустриального общества интеллектуальный потенциал большинства людей используется только частично.

На расположенной ниже шкале отметьте отрезок, и в соответствии с теорией МакГрегора классифицируйте Ваше личное отношение к Вашим подчиненным.



А теперь предлагаем Вам сравнить вашу оценку с фактическими результатами. Для этого необходимо выполнить следующее упражнение.

Заполните предлагаемый опросник.

Напротив каждого вопроса поставьте галочку в той графе, которая наиболее точно описывает Вашу деятельность. Для каждого вопроса возможен только один вариант ответа.

№	Вопрос	всегда	часто	иногда	редко
1	Возглавляя подчиненных, я очень тесно работаю с ними для того, чтобы добиться лучшего выполнения работы				
2	Я полагаю, что раз я несу основную ответственность, подчиненные должны принимать мои решения				
3	Я провожу контроль, чтобы обеспечить выполнение работы подчиненными				
4	Я сообщаю подчиненным мои цели и доказывая, склоняю признать достоинства моего плана				
5	Я поддерживаю спонтанные, но неправомочные решения, вынесенные моими подчиненными				
6	Я забочусь о том, чтобы рабочая нагрузка моих подчиненных была четко распланирована				
7	Я часто проверяю моих подчиненных, чтобы узнать, нужна ли им моя помощь				
8	Я оказываю давление на подчиненных для того, чтобы работа шла строго по графику, если это необходимо.				
9	Я включаюсь в дело, как только появляются признаки того, что результаты работы ухудшаются				
10	Я часто провожу совещания, чтобы быть в курсе всего происходящего				

Теперь Вы можете сравнить Ваши оценки с фактическими баллами. Сложите баллы, отмеченные Вами и отмерьте ими отрезок на шкале, которую найдете на предыдущей странице.

Как оценить вопросы, приведенные выше

Оцените все ответы, кроме ответа на вопрос №5, следующим образом:

- «0» - для «всегда»
- «1» - для «часто»
- «2» - для «иногда»
- «3» - для «редко»

Ответ на вопрос №5 оцените так:

- «3» - для «всегда»
- «2» - для «часто»
- «1» - для «иногда»
- «0» - для «редко».

Ваше отношение в сравнении с поведением

Если Ваши оценки были сориентированы на людей «Y» больше, чем Ваши баллы, Вы находитесь в хорошей компании! Оценки представляют Ваше прилежание, а ответы на вопросы и полученные баллы определяют Ваше поведение. Чем большую подготовку в менеджменте человек имеет, тем больше его прилежание сориентировано на модель «Y». Но, если оценка её или его поведения значительно меньше по шкале (ближе к людям «X»), это говорит о том, что существует разница между прилежанием и поведением.

Ответы на вопросы анкеты показывают только общую модель поведения. Они не направлены на вынесение специфических оценок, лишь преследуют цель – ознакомить человека со стилем поведения и проиллюстрировать разницу между его прилежанием и поведением.

Ни одна из теорий не является абсолютно правильной или неправильной!

Ни одна из теорий не является абсолютно правильной или неправильной, особенно если Вы попытаетесь применить её к какой-то отдельно взятой ситуации. Например, менеджер – радикальный приверженец теории «Y» не сможет эффективно работать в компании, работающей по принципам теории «X». Если общая политика компании базируется на теории «X», люди «Y» будут вынуждены внутри компании действовать в рамках изменяющейся комбинации X/Y.

Количество людей, поддерживающих стиль «Y», будет отвечать уровню автономии, которую они получают от остальных групп компании. Чем больше «X»-факторов в компании, тем менее эффективной будет работа людей «Y».

К сожалению, это может привести «X»-ориентированную компанию к мнению, что теория «Y» не работает на практике. И это правильно, но только для конкретного случая. В такой компании, эта теория не может существовать. И наоборот, человек, чрезмерно ориентированный на теорию «X» будет работать неэффективно в команде, где его непосредственный начальник придерживается теории «Y».