Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Санкт-Петербургская юридическая академия»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Организационное поведение

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника Бакалавр

Направленность (профиль) Административно-управленческая и офисная деятельность

Санкт-Петербург
2026

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

ПК-5 – Способен осуществлять диагностику и формирование организационной культуры, обеспечивать соблюдение этических норм в организации.

Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
ИД.1 (УК-3) Понимает особенности социального взаимодействия и эффективность командной работы **ИД.2 (УК-3)** Координирует и направляет деятельность участников команды на достижение поставленной цели с учетом выбранной стратегии.	**Знает:** **РО-1 ИД-1 (УК-3)** методы социального взаимодействия и их влияние на эффективность командной работы.
	Умеет: **РО-2 ИД-1 (УК-3)** использовать методы социального взаимодействия для эффективности командной работы.
	Владеет: **РО-3 ИД-1 (УК-3)** основными инструментами и методами социального взаимодействия для повышения эффективности командной работы.
ИД.1 (ПК-5) Знает основные элементы организационной культуры, этику деловых отношений. **ИД.2 (ПК-5)** Умеет осуществлять диагностику организационной культуры, соблюдать этические нормы взаимоотношений в организации. **ИД.3 (ПК-5)** Владеет навыками формирования организационной культуры, осуществлять контроль за соблюдением этических норм.	**Знает:** **РО-1 ИД.1 (ПК-5)** национальную специфику организационной культуры в России, сущности организационной этики; **РО-1 ИД.1 (ПК-5)** знание особенностей диагностики и формирования культуры организации.
	Умеет: **РО-3 ИД.2 (ПК-5)** проводить диагностику организационной культуры и поведения, **РО-4 ИД.2 (ПК-5)** разрабатывать программы по формированию и управлению организационным поведением и культурой.
	Владеет: **РО-5 ИД.3 (ПК-5)** методы обобщения и анализа информации о состоянии организационной культуры и поведения для разработки программ по ее формированию, коррекции и развитию.

2. Содержание оценочных средств для текущего контроля успеваемости

2.1. Примерный перечень тем докладов, рефератов, презентаций

1. Свойства личности.
2. Типы темперамента.
3. Значение соционических типов в организационном поведении.
4. Факторы, влияющие на поведение человека в организации.
5. Понятие организационной культуры.
6. Перечислите типологии организационных культур.
7. Каналы общения.
8. Понятия вербального и невербального коммуникационного общения.
9. Виды адаптации человека в организации.
10. Последствия неудовлетворительного коммуникационного поведения.
11. Понятие манипулятора. Меры борьбы с манипуляциями

12. Понятие делового общения. Принципы делового общения. Фазы делового общения.
13. Методы формирования группы. Особенности группового поведения.
14. Роль человека в группе.
15. Эффективность группы.
16. Понятие лидерства. Понятие руководства.
17. Типы лидеров.
18. Понятие власти и влияния. Баланс влияния и власти.
19. Виды мотивов в организационном поведении. Какие факторы влияют на мотивацию?
20. Динамика мотивации труда.
21. Природа и сущность конфликта.
22. Типы конфликтов.
23. Типы поведения людей в конфликтах.
24. Причины конфликтов в организации.
25. Методы разрешения конфликтов.
26. Теории бихевиоризма для моделирования организационного поведения.
27. Основные теории мотивации, их сравнительные характеристики и использование в практике управления персоналом.
28. Мотивация работников на этапах трудовой карьеры.
29. Структура и виды групп, управление группами.
30. Основные процессы групповой динамики.
31. Модели организационного поведения.
32. Организационное поведение в различных национальных культурах.
33. Управление изменениями в организации.
34. Стили руководства.
35. Создание и управление командой.
36. Управление стрессом.
37. Организационная культура.
38. Организационные роли: сущность, структура, типология.

Задания для самоконтроля

Задание 1.

1. Перечислите и проранжируйте по степени действенности известные вам стимулы к труду, заполнив соответствующий столбец в таблице.

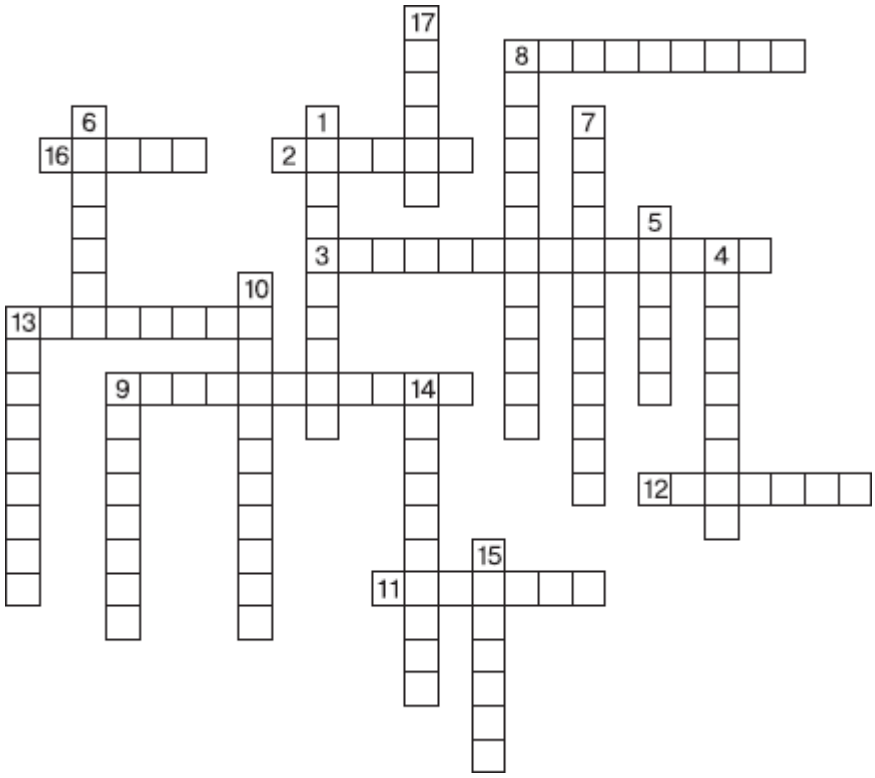
2. Приведите мотивы, на которые направлены выделенные стимулы, заполнив второй столбец таблицы.

Соответствие мотивов и стимулов

№ п/п	Стимулы к труду	Мотивы воздействия
1	Деньги	Благосостояние
2		
3		

№ п/п	Стимулы к труду	Мотивы воздействия

Задание 2. Кроссворд.



Вопросы.

По горизонтали.

2. Создатель научного менеджмента.

3. Процесс расширения сферы деятельности предприятия в целях снижения риска, повышения степени выживаемости фирмы.

8. Система управления фирмой, при которой особое внимание уделяется изучению рынка.

9. Функция управления, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность.

11. Экономические отношения по образованию и использованию фондов денежных средств.

12. Обобщающий показатель эффективности деятельности коммерческой организации.

13. Управленец.

16. Форма легального отстаивания интересов определенных социальных групп.

По вертикали.

1. Совокупность методов, форм и средств управления организацией для достижения поставленных целей.

4. Нововведение, внедрение чего-либо нового.

5. Ученый, выделивший 5 основных функций менеджмента.

6. Форма объединения, для которой характерно единство собственности и контроля.

7. Стадия процесса управления, на которой определяются цели деятельности организации.

8. Совершенствование действующих машин, оборудования и приведение их в состояние, отвечающее современному технико-экономическому уровню.

9. Количественный и качественный учет и оценка результатов работы организации.

10. Самостоятельно хозяйствующий субъект, преследующий коммерческие цели при производстве продукции, выполнении работ и оказании услуг.

13. Активизация людей на выполнение поставленных целей.

14. Долгосрочное вложение денег в предприятие.

15. Один из факторов производства.

17. Создатель «иерархии потребностей».

Задание 3.

• Определить организации, которые играют важную роль в вашей жизни;

• Выявить основные характеристики одной из этих организаций, наиболее вам знакомой, и определить ее вид;

• Представить основные функции менеджмента этой организации;

• Определить последствия существования данной организации.

Задание 4. Разработайте предложения по выводу пансионата из создавшейся ситуации для уменьшения влияния внешней среды.

Ситуация.

Рабочий день начальника пансионата «Маяк» начался не совсем удачно. На прием по личным вопросам было записано много посетителей, в том числе и Алла Николаевна, сотрудница, которая давно работает в пансионате горничной. Однако прием пришлось начать разговором с группой отдыхающих, которые пришли поговорить об изменениях, произошедших в пансионате за последний год.

Отдыхающие высказали претензии: на территории пансионата стало намного грязнее, чем год назад, в комнатах перестали нормально убираться, на озере возникло достаточно интенсивное движение (катера, моторные лодки, водные мотоциклы), что сделало купание небезопасным. После этого разговора директор начал прием по личным вопросам.

Горничная Алла Николаевна (кстати, работающая в тех коттеджах, о которых говорили отдыхающие) стала жаловаться на то, что в последнее время резко возрос объем работ, который она должна выполнять, а заработная плата осталась слишком низкой.

Оба разговора заставили директора вновь вернуться к вопросу о предстоящей реорганизации пансионата, подумать о том, как начать необходимые преобразования, и о связанных с этим трудностях.

Пансионат был построен более 30 лет назад на озере (системе озер) Селигер и долгое время функционировал как турбаза.

Система озер Селигер, расположенная на Валдайской возвышенности Восточно-Европейской (Русской) равнины, образована многочисленными плесами, соединенными протоками, с большим количеством островков (более 150) и лесистыми берегами, изрезанными заливами и бухтами.

В настоящее время на территории турбазы работает пансионат, состоящий из 2 корпусов и более 20 коттеджей со всеми удобствами, в которых одновременно могут отдыхать около 450 человек. Пансионат стал центром отдыха в северной части Селигера.

Трудности в работе пансионата начались в начале 90-х гг., потом дела несколько наладились, турбаза акционировалась, превратившись в ЗАО «Пансионат „Маяк“», работникам вручили акции, и к 2000 г. положение выправилось.

Стоимость проживания в пансионате составляет, в зависимости от условий, от 400 до 1200 руб. в сутки с человека. Известность и удачное расположение пансионата (сосновый бор на берегу озера, ягодники, грибные места) позволяют ему сохранять свою привлекательность для отдыхающих и до настоящего времени.

Но постепенно стали возникать проблемы: средств на поддержание материальной базы пансионата не хватает, состояние фондов требует значительных капитальных вложений, в последнее время к пансионату стали проявлять интерес местные криминальные структуры. Вместе с тем, пансионат является «градообразующей» организацией для данной местности: он снабжает теплом, водой и работой жителей расположенного рядом поселка с населением 300 человек. В настоящее время в пансионате работает около 150 человек: половина на постоянной основе, а остальные – только летом.

Такое центральное положение пансионата создает для его руководства дополнительные сложности.

1. В поселке нет другой работы, но из-за низкой заработной платы местные жители не спешат идти на должности горничных, сторожей и т. п., а предпочитают сдавать в аренду жилье «диким» отдыхающим, выступая тем самым конкурентами пансионата.

2. Пансионат снабжает теплом и водой поселок, выставляя счета местным властям, но те не оплачивают их вовремя, несмотря на то, что жители деньги платят.

3. Пансионат вывозит мусор как за отдыхающими, так и за жителями поселка, а это в последнее время стало стоить существенных денег. Система сбора мусора осталась на уровне 10-летней давности, а его количество резко возросло, и прежнее количество дворников не в состоянии с ним справиться. В результате на базе стало значительно грязнее, что грозит снизить привлекательность пансионата для отдыхающих.

4. Московские турфирмы продают путевки с наценкой в 25 %. Получается, что на пансионате все хотят зарабатывать, а вклады– вать в его развитие не очень торопятся.

Как переломить ситуацию? Вот основная проблема, которая волнует руководство пансионата.

Задание 5. Ситуация.

Небольшая компания по продаже автомобилей имеет несколько торговых площадок в разных районах Москвы. На одной из таких площадок работает коллектив из 35 человек, большая часть которых продавцы. Коллектив сплочен, дружен, в нем хорошо развиты неформальные контакты, иногда переходящие в панибратские отношения. Продавцы часто подменяют друг друга, не ставя руководство в известность, используется «скользящий» график работы. Такой режим работы создает определенные сложности для отдела кадров при ведении табельного учета, учета отработанного времени.

Все работники — специалисты высокой квалификации, «гении продаж», у каждого есть свои подходы к клиентам.

Терeков — «клоун-весельчак», может найти общий язык с любым молодым человеком (до 30 лет), ведет свободный образ жизни.

Васильев — «педант», запросто общается с самыми дотошными и занудливыми клиентами, поскольку спокоен и доброжелателен.

Павленко лучше всех умеет продавать машины покупательницам - женщинам.

Бекетов — «ас продаж» — может работать с любым клиентом, и редко когда клиенты уходили от него без покупки.

Этот коллектив, применяя свои нестандартные приемы продажи подходы к работе, обеспечивал самый высокий уровень продаж среди всех площадок фирмы.

Неожиданно в этом коллективе происходит кража. Руководство компании, разобравшись с ситуацией, выявило виновного (им оказался новенький продавец) и уволило руководителя площадки, который придерживался либерального стиля управления. Остро встал вопрос о новом

руководителе. Бекетов, которому предложи эту должность, отказался, мотивируя свой отказ тем, что его стиль — продажи, а не возня с бумажками.

Руководство фирмы решило подобрать более жесткого руководителя с тем чтобы ввести работу площадки в более организованные рамки, устранить панибратство, повысить дисциплину. Руководителем был назначен Завадский.

Завадский — хороший специалист, менеджер по продажам со стажем работы, имеет также навыки руководящей работы, но он «со стороны».

В работе Завадский придерживается формальных правил, наводит порядок с дисциплиной, рабочим расписанием, пытается внедрить приемы продаж, принятые во всем мире, но не использовавшиеся на этой площадке ранее, не поощряет неформальные контакты. Бекетов стал отстаивать приемы, принятые в данном коллективе продавцов, на что Завадский пригрозил ему увольнением. Новый начальник не стал посещать традиционно устраиваемые торжества, утверждая, что ему не нравятся шумные сборища. Коллектив начинает лихорадить; социально-психологический климат испортился, работа ухудшилась.

Через два месяца Завадский допустил ошибку, причиной которой было отсутствие у него опыта работы на данном месте. Любой опытный продавец мог бы указать на возможность такой ошибки заранее (по крайней мере, Бекетов), но все молчали и тихо посмеивались. Когда Завадский узнал об этом, он пошел к вышестоящему начальству, обвинил Бекетова и потребовал его увольнения.

Вопросы:

1. Как сформулировало руководство фирмой проблему на данной площадке? Правильно ли сформулирована проблема?

2. Какие ошибки допустило руководство фирмой? Какие меры нужно было предпринять?

3. Почему Завадскому не удалось наладить отношения с группой?

4. Определите, какие нормы, принятые в коллективе, были нарушены Завадским и почему.

5. Разработайте систему мер воздействия на коллектив продавцов со стороны Завадского.

6. Спрогнозируйте последствия принятия предлагаемых мер на ближайший год.

2.3. Типовые тестовые задания

1.Что можно отнести к поведенческим чертам личности?

а) состояние здоровья

б) властность+

в) самоуверенность+

г) внешность

2.Какие бывают разновидности конфликтов (по количеству участников)? а) межгрупповые

б) межличностные

в**) все ответы верны+**

г) между личностью и группой

3. Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели? а) конфликтность

б) лидерство+

в) полномочия

4.Как называются организации, которые применяются в области высоких технологий, при ложных инновационных процессах, основанные на знании и компетенции персонала?

а) индивидуалистические организации

б) эдхократические организации+

в) партисипативные организации

г) корпоративные организации

5.Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений? а) Альберт Бандура

б) Элтон Мэйо+

в) Джордж Келли

6.Что такое мотивация?

а) достижение личных целей через достижение общих целей

б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации+

в) достижение желаемого результата

7.Как называется состояние индивида, которое возникает в ответ на разнообразные экстремальные воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия физиологические или психологические функции организма? а) конфликт

б) фрустрация

в) стресс+

8.Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации? а) организационный дизайн

б) организационная культура

в) организационная структура+

9.Какое название носят организации, для которых характерны устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными? а) партисипативные организации

б) эдхократические организации

в) индивидуалистические организации

г) корпоративные организации+

10.Что является наилучшей формой преодоления конфликта?

а) через стратегию приспособления

б) через стратегию игнорирования

в) через стратегию окончательного решения+

г) через стратегию компромисса

11.Что является источниками групповой эффективности?

а) организационная культура

б) навыки

в) групповые нормы+

г) роли+

12.Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях?

а) В низкой дисциплине в коллективе

б) В отсутствии авторитета у руководителя

в) В перегрузке официальных каналов связи

г) В неформальной структуре организации+

д) В демократическом стиле руководства

13.Определите для каких компаний характерна дивизиональная структура организации: а) Для любых компаний

б) Крупных, диверсифицированных компаний+

в) Компаний, работающих на нескольких различных рыночных сегментах+

г) Средних, специализированных компаний

14. Что делает функциональный конфликт?

а) дает дополнительную информацию, полезную для принятия решений+

б) затрудняет удовлетворение потребностей отдельной личности

в) делает процесс принятия решений более эффективным+

15.Какие формы имеет власть?

а) коммерческая власть

б) законная власть+
в) власть, основанная на принуждении+
16. Что присуще харизматическому лидеру?
а) обещание вознаграждения
б) использование законной власти
в) уверенность в себе и своих подчиненных+

3. Задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Перечень вопросов к экзамену.

1. Источники организационного поведения
2. Методологические проблемы организационного поведения
3. Особенности восприятия
4. Управление впечатлением
5. Психологические защиты
6. Система ценностей и роль этики в поведении предпринимателя
7. Природа и формирование установок
8. Роль установок в поведении человека
9. Иерархия потребностей А.Маслоу: значение и ограничения
10. Содержательные теории мотивации
11. Процессуальные теории мотивации
12. Теория ожиданий В.Врума
13. Понятие о качестве трудовой жизни
14. Подходы к индивидуальному научению
15. «Большая пятерка» и ее роль в оценке персонала
16. Типология источников власти
17. Понятие о лидерстве
18. Управленческая решетка Блейка-Моутон
19. Понятие о стиле лидерства
20. Ситуационная теория лидерства Херси-Бланшара
21. Коммуникация как процесс с обратной связью
22. Источники коммуникативных шумов и способы их подавления
23. Организационные коммуникации
24. Корпоративная культура и ее структура
25. Функции корпоративной культуры
26. Способы формирования корпоративной культуры
27. Понятие о проектировании рабочего места

4. Шкала оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Для оценивания результатов промежуточной аттестации применяется шкала оценивания, включающая следующие оценки: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Экзамен (зачет с оценкой). Критерии выставления оценок

Знания обучающихся оцениваются путем выставления по результатам ответа обучающегося итоговой оценки «отлично», либо «хорошо», либо «удовлетворительно», либо «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется в случае:

- полного, правильного и уверенного изложения обучающимся учебного материала по каждому из вопросов билета;
- уверенного владения обучающимся понятийно-категориальным аппаратом учебной дисциплины;
- логически последовательного, взаимосвязанного и правильно структурированного изложения обучающимся учебного материала, умения устанавливать и прослеживать причинно-

следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;

- приведения обучающимся надлежащей аргументации, наличия у обучающегося логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- лаконичного и правильного ответа обучающегося на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «хорошо» выставляется в случае:

- недостаточной полноты изложения обучающимся учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по, как минимум, одному вопросу билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при использовании в ходе ответа отдельных понятий и категорий дисциплины;
- нарушения обучающимся логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала по отдельным вопросам билета, недостаточного умения обучающегося устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- приведения обучающимся слабой аргументации, наличия у обучающегося недостаточно логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при ответе на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «хорошо».

Оценка «удовлетворительно» выставляется в случае:

- невозможности изложения обучающимся учебного материала по любому из вопросов билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по как минимум одному из вопросов билета;
- допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;
- допущении обучающимся ошибок при использовании в ходе ответа основных понятий и категорий учебной дисциплины;
- существенного нарушения обучающимся или отсутствия у обучающегося логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала, неумения обучающегося устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- отсутствия у обучающегося аргументации, логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- невозможности обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «удовлетворительно».

Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае:

- отказа обучающегося от ответа по билету с указанием, либо без указания причин;
- невозможности изложения обучающимся учебного материала по двум или всем вопросам билета;
- допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по двум или всем вопросам билета;
- скрытное или явное использование обучающимся при подготовке к ответу нормативных источников, основной и дополнительной литературы, конспектов лекций и иного

вспомогательного материала, кроме случаев специального указания или разрешения преподавателя;

- не владения обучающимся понятиями и категориями данной дисциплины;
- невозможность обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «неудовлетворительно».

Обучающийся имеет право отказаться от ответа по выбранному билету с указанием, либо без указания причин и взять другой билет. При этом с учетом приведенных выше критериев оценка обучающемуся должна быть выставлена на один балл ниже заслуживаемой им.

Дополнительные вопросы могут быть заданы обучающемуся в случае:

- необходимости конкретизации и изложенной обучающимся информации по вопросам билета с целью проверки глубины знаний отвечающего по связанным между собой темам и проблемам;
- необходимости проверки знаний обучающегося по основным темам и проблемам курса при недостаточной полноте его ответа по вопросам билета.

При проведении промежуточной аттестации в форме тестирования с использованием шкалы, включающей оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», оценивание результата проводится следующим образом:

«**Отлично**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют от 80% до 100% от общего количества;

«**Хорошо**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют от 65 до 79% от общего количества;

«**Удовлетворительно**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют 50 –64 % правильных ответов;

«**Неудовлетворительно**» - работа, содержащая менее 50% правильных ответов.

5. Задания для диагностической работы (количество 20)

Вопрос 1: кто автор теории иерархии потребностей?
Примерный ответ: А. Маслоу.
(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 2: что такое хотение?
Примерный ответ: активный, побуждающий к действию мотив.
(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 3: что такое эксперимент?
Примерный ответ: Активное вмешательство исследователя в жизнедеятельность организации с целью создания условий, при которых обнаруживается какой-либо факт.
(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 4: что такое диагностика?
Примерный ответ: Анализ состояния социальных объектов и процессов, выявление проблем, их функционирования и развития.
(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 5: что такое цель?
Примерный ответ: Атрибут деловой беседы, который обозначает стремление достичь согласованности точек зрения интересов.
(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 6: что такое диалог?
Примерный ответ: Атрибут деловой беседы, который обозначает взаимный обмен информацией, обсуждение.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 7: Что понимается под термином фильтрация информации?

Примерный ответ: Барьер эффективной коммуникации, относящийся к отправителю сообщения, который стремится сделать его более удобным для получателя

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 8: что значит избирательное восприятие?

Примерный ответ: Барьер эффективной коммуникации, относящийся к получателю сообщения, который воспринимает информацию в зависимости от своих потребностей, мотиваций, опыта, образования и личных качеств.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 9: что значит этноцентризм?

Примерный ответ: Взгляд на общество, при котором определенная группа считается центральной, а все другие группы соизмеряются и соотносятся с ней.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 10: что значит социально-психологическая адаптация?

Примерный ответ: Включение определенного работника в конкретную общественно-трудовую среду

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 11: что значит власть убеждения?

Примерный ответ: Власть, которая основывается на возможностях морального вознаграждения

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 12: чем отличается власть принуждения?

Примерный ответ: Власть, основанная на страхе, может быть вызвана и физической. угрозой, и психологическим давлением.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 13: что такое убеждение?

Примерный ответ: Воздействие на сознание и поведение людей, имеющее своей целью формирование или изменение взглядов, установок, ценностных ориентаций, позиций личности или группы.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 14: что включает мотивирование?

Примерный ответ: Воздействие словом и делом на личность, ее внутренние установки с целью формирования разумных потребностей и осознанной актуализации мотивов

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 15: что такое стимулирование?

Примерный ответ: Вознаграждение сотрудников за нахождение способов эффективной работы на основе долговременной программы.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 16: что включает организационная культура управления ?

Примерный ответ: Высший уровень профессионального мастерства руководителя, в котором его искусство вести персонал к успехам в выполнении самых сложных заданий оптимально сочетается с использованием научных методов

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 17: в чем заключается Главная идея интеграции?

Примерный ответ: объединении в одно целое разрозненных элементов и частей.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 18: кто такой руководитель?

Примерный ответ: Должностное лицо, осуществляющее направляющую, координирующую и стимулирующую деятельность производственного коллектива.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 19: что включает хронемика?

Примерный ответ: Значение и использование времени, которое является культурной переменной.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 20: что такое социальная идентификация?

Примерный ответ: Идентификация, когда происходит восприятие своей принадлежности к группе.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)