

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»

Факультет психологии

«Утверждаю»

Проректор по учебной работе

_____ Т. Б. Смирнова

«_____» октября 2020 г.

Программа вступительного испытания
«Организационная психология»

Программа вступительного экзамена «Организационная психология» разработана д.психол.н., профессором Л.И. Дементий.

Программа разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования РФ.

Декан факультета психологии,

профессор., доктор психол. наук

Л.И. Дементий

Раздел 1. Организационная психология как наука

Тема 1. Область и предмет исследований организационной психологии

Предмет организационной социальной психологии. Основные понятия организационной социальной психологии: организация, личность работника, отношение к труду. Междисциплинарный характер исследований организации, связь с другими науками.

Место и роль психолога в организации. Позиции организационного психолога: внешняя и внутренняя. Функций организационного психолога: исследовательская (экспертная), консультационная функция, педагогическая и просветительская функции. Задачи организационного психолога и основные психологические проблемы в организациях: работа с персоналом, организация труда, организационное управление и социальное планирование.

Тема 2. История и состояние теории организационного управления

Классические теории управления. Вклад в современные теории организации классических теорий управления Ф.Тейлора, А.Файоля, М.Вебера, Э.Мэйо, Д.МакГрегора. Поведенческий подход к организационному управлению (К. Арджирис, Р. Лайкерт).

Современные подходы к анализу организаций. "Синтетические" учения. Организация как открытая система (Д.Кац, Р.Кан). Теория "7-С" (Т. Питерса и Р.Уотерман, Р. Паскаль и Э.Атос). Ситуационный подход (П.Лоуренс, Дж.Лорш, Ф.Каст и р.).

Тема 3. Общая характеристика современных представлений о социальных организациях

Понятие социальной организации. Распространенность организаций в системе общественных отношений. Признаки организации, отличающие ее от других социальных образований. Организационный эффект.

Основные характеристики организации. Структурные характеристики: формализованность структуры, горизонтальное и вертикальное разделение труда, иерархия власти, централизация, профессионализм, подразделения. Контекстные характеристики: размер, ресурсы, технологии, окружающая среда, цели и стратегии, культура.

Внешняя и внутренняя среда организаций. Внешняя среда организаций: характеристики внешней среды, деление организационной среды по орбитам влияния на нее внешних условий, внешняя среда прямого и косвенного воздействия. Внутренняя среда организации: цели, структура организации, задачи, технология, люди.

Структура организации. Иерархические структуры: линейно-функциональная структура, секционная (дивизиональная) структура. Адхократические (органические) структуры: матричная структура. Слабые и сильные стороны организационных структур.

Типологии организаций. Различные основания типологий. Организационные образования на нижнем уровне общества: собственно организации (дело-

вые организации и союзные организации), полуорганизации (ассоциативные организации и поселения.) Типы организаций по взаимодействию с внешней средой: механистический тип, органический тип организаций. Типы организаций по взаимодействию с человеком: корпоративная, индивидуалистская организации.

Организационные патологии. Понятие организационной нормы и организационной патологии. Патологии в строении организаций. Патологии в организационных отношениях. Патологии в управленческих решениях.

Раздел 2. Развитие и изменение в организации

Тема 4. Организационное развитие

Понятие и типы организационного развития. Развитие организации как необходимое условие ее эффективной деятельности. Причины организационного развития. Типы организационного развития.

Стадии развития организации. Жизненный цикл. Понятие жизненного цикла организации. Фазы развития организации (Адизес И., Пригожин А.И.): формирование, рост, стабилизация, реорганизация или ликвидация. Периодизация стадий жизненного цикла по К.Камерон и К.Куин. Основные задачи и проблемы каждой стадии.

Тема 5. Инновации в организациях

Понятие инновации. Определение и значение инноваций в организациях. Причины необходимости инноваций. Типы нововведений. Основные этапы процесса нововведений.

Социально-психологические факторы внедрения инноваций. Объективные факторы среды: масштабы нововведений в отрасли, тип и характер производства, экономическое состояние предприятия, особенности конкретной среды производства, инновационная политика предприятия. Субъективные факторы среды: пол и возраст, личностные качества, квалификация, стаж работы и образование инноваторов. Характеристики персонала, способствующие успешному проведению инновационной политики.

Барьеры внедрению инноваций и способы их преодоления. Понятие психологического барьера к нововведениям. Причины сопротивления персонала организационным нововведениям по К.Девису. Специфика отечественных причин сопротивления нововведениям по А.И.Пригожину. Способы и приемы эффективного внедрения инноваций.

Раздел 3. Организационные процессы

Тема 6. Коммуникации в организациях

Понятие организационной коммуникации. Основные цели и значение коммуникации в организациях. Организация как система коммуникаций.

Коммуникационные сети. Понятие коммуникационных сетей. Виды коммуникативных сетей. Внешнеорганизационные и внутриорганизационные; вертикальные, горизонтальные и диагональные, нисходящие и восходящие, формальные и неформальные (слухи), многоканальные сети. Влияние вида коммуникативных сетей на эффективность взаимодействия внутри организаций.

Регулирование информационных потоков. Специфика внутренней и внешней коммуникации. Системы обратной связи в управленческом процессе: стендовая печать, радио, информационные бюллетени, внутрифирменная газета и видеопрограммы, системы сбора предложений.

Барьеры (помехи) коммуникации в организации и способы их преодоления. Перцептивно-интерпретационные, диспозиционные, статусные, фальсификационные ошибки, «ошибки страха», семантические барьеры, невербальные преграды, неэффективная обратная связь, плохо сформулированное сообщение, потери информации в коммуникативных сетях, преждевременная оценка. Правила эффективной организационной коммуникации. Принципы эффективной коммуникации.

Тема 7. Организационные конфликты

Понятие и виды организационных конфликтов. Значение и структура конфликта. Типологии организационных конфликтов по причинам, последствиям для организации, вовлеченным субъектам, по организационным уровням и др. Латентные формы (рестрикционизм, саботаж) и открытые формы (забастовка) организационного конфликта.

Причины и последствия конфликтов в организации. Распределение ресурсов, различия в целях, взаимозависимость задач, различия в представлениях и ценностях, неудовлетворительная коммуникация, несбалансированность рабочих мест, неправильный контроль, различия в манере поведения и жизненном опыте, отсутствие уважения к руководству, недостаточная мотивация. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов.

Способы разрешения организационных конфликтов. Структурные методы (уточнение производственных ожиданий, механизмы координирования и интегрирования, постановка более высоких по уровню заданий, система вознаграждений) и межличностные стили (уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, решение проблем) разрешения конфликтов. Механизмы разрешения конфликта: изучение параметров конфликта, оценка конфликта, воздействие на конфликт, оценка результатов воздействия.

Тема 8. Управление в организации

Понятие власти и влияние. Сущность и необходимость власти в организации. Влияние и власть. Баланс власти в организации. Классификация источников и основ власти Дж. Френча и Б. Рейвена.

Поведенческий подход к руководству. Стиль руководства. Различные основания выделения стилей руководства: Теория К.Левина, концепция «четырех систем» Р.Лайкерта, двухмерная теория университета Огайо, управленческая решетка (сетка) Р.Блейка и Д.Моутон.

Ситуационный подход руководству. Теория жизненного цикла П.Херсея и К.Бланшарда, модель руководства "Путь - цель" Р.Хауза и Т.Митчелла, модель принятия решений Врума-Йеттона-Яго.

Адаптивный подход к руководству. Эффективное руководство. Партисипативный и новаторски-аналитический стили управления, их основные принципы.

Тема 9. Стимулирование труда

4.1 Основные понятия мотивации трудовой деятельности. Социально-психологическая структура трудовой деятельности: цель, отношение к труду, стимулы труда, потребности и мотивы труда, ценности и ценностные ориентации. Структура мотивации трудовой деятельности В.А.Ядову.

4.2 Теории мотивации трудовой деятельности. Теории содержания мотивации: Теория иерархии потребностей А.Маслоу, теории «Х» и «У» Д.МакГрегора, Двухфакторная теория Ф. Херцберга, Теория приобретенных потребностей Д.МакКлелланда. Теории процесса мотивации: Теория ожидания (В.Врум, Л.Портер и Э.Лоулер), Теория постановки целей (Э.Локк, Т.Райен, Г.Латэм), Теория равенства (С. Адамс).

4.3 Проблемы стимулирования трудовой деятельности. Сопоставление понятий мотивирование и стимулирование трудовой деятельности. Основные системы методов улучшения мотивации работников и повышение результативности их труда. Комплексно-методический метод: экономические методы, целевой метод, метод проектирования и перепроектирования работы («обогащения труда»), метод соучастия или вовлечения работников («партисипативный метод»). Адаптационно-организационный метод как система мотивирующих воздействий, распределяемых по основным фазам трудовой деятельности. Взаимосвязь мотивации трудовой деятельности и эффективности труда.

Раздел 4. Культура организации

Тема 10. Корпоративная культура

Понятие корпоративной (организационной) культуры. Значимость культуры в организационном контексте. Структура организационной культуры по Э.Шайну. Общие и специфические функции организационной культуры. Понятие и характеристики доминирующей культуры, субкультуры, контркультуры, сильной и слабой культуры.

Атрибуты организационной культуры. Характеристики организационной культуры по Р.Морану и Ф.Харрису. Понятие и значение организационных ценностей, философии организации как упорядоченной системы ценностей, мифологии, героев, обрядов, ритуалов для эффективного функционирования организации.

Типологии организационной культуры. Четырехфакторная ценностная модель измерения организационной культуры по Г.Хофштеде. Религиозная этика как основа выделения организационных культур по С.Иошимури. Рыночная,

бюрократическая, и клановая культура по И.Оучи. «Культура Зевса», «культура Аполлона», «культура Афины», «культура Диониса» по С.Ханди. Типы корпоративных культур К.Камерон и К.Куин.

Организационная культура и эффективность организации. Модель В.Сате. Верования и ценности успешных организаций Т. Питерса и Р.Уотермена. Модель успешной организации – AGIL Т. Парсонса.

Формирование и изменение организационной культуры. Условия, требующие от организации изменения культуры. Этапы и источники формирования организационной культуры. Методы изменения культуры организации Факторы, влияющие на успешность изменения организационной культуры.

Тема 11. Имидж организации

Понятие имиджа организации. Значимость имиджа организации для ее эффективного функционирования. Задачи имиджа организации. Характеристики благоприятного корпоративного имиджа (Панов А.И.).

Элементы корпоративного имиджа. Модель корпоративного имиджа Б.Джи. Фундамент: цели и миссия кампании, корпоративная философия и культура, стандарты и нормы кампании. Внешний имидж организации: качество продукта или услуги, сенсорное восприятие имиджа, месторасположение кампании, цветовая интерьерная, состояние зданий и прилегающих территорий. Внутренний имидж организации. Факторы, которые необходимо учитывать при создании позитивного внутреннего имиджа. Неосязаемый имидж.

Модель корпоративного имиджа Шкардуна В.Д. и Ахтямова Т.М.

Формирование и изменение корпоративного имиджа. Корпоративный имидж как результат формулировки видения и миссии организации, работы над корпоративной индивидуальностью, корпоративной идентичностью по Алешин И.В.

Этапы создания образа компании по Попову Е.В. Имиджевая политика предприятия в зависимости от этапа развития организации (Фомичев А.Н.)

Тема 12. Социально-психологический климат (СПК) организации

Понятие и подходы к СПК. Значение СПК для организационного функционирования. Зоны психологического климата по В.М.Шепелю. СПК как состояние коллективного сознания (Л.П.Буева, Е.С.Кузьмин и др.), СПК как настроение группы людей (А.А.Русалинова, А.Н.Лутошкин), климат как стиль взаимоотношений людей (В.М.Шепель, Б.Д.Парыгин), СПК как социальная и психологическая совместимость членов группы (В.В.Косолапов, Л.Н.Коган). Динамический и статический уровни СПК. Структура СПК (Б.Д.Парыгин)

Факторы формирования социально-психологического климата. Факторы макросреды (политические, экономические, социально-демографические, этнические и др.). Факторы микросреды (объективные, субъективные). Связь СПК с удовлетворенностью трудом.

Показатели социально-психологического климата. Характеристики благоприятного и неблагоприятного СПК. Приемы оздоровления СПК.

Учебно-методическое обеспечение.

Основная литература

1. Занковский А.Н. Организационная психология: учеб. пособие для вузов / А. Н. Занковский, 2009. – 646 с. – 53 экз.

Дополнительная литература

1. Дафт Р. Организация. Учебник для психологов и экономистов. — СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. — 480 с. (Проект «Психология-BEST»)
2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов – СПб.: Питер, 2001. – 720 с. Ил. – (Серия «Учебник нового века»)
3. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во «Речь», 2000. – 298 с.
4. Реньш М.А. Организационная психология: учеб. пособие/ М.А. Реньш [и др.]; под ред. М.А. Реньш. - Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2009. 255с.
5. Свенцицкий А.Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 504 с. — Серия : Бакалавр. Базовый курс.

Рекомендуемая литература

1. Багриновский К. А. Бендиков М. А. Исаева М.К. Хрусталева Е.Ю. Корпоративная культура в современной экономике России// Менеджмент в России и за рубежом - 2004, №2
2. Батьковский А., Попов С. Приемы мотивации к труду и профессиональному росту // Проблемы теории и практики управления, 1999. №2.
3. Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. М., 1983.
4. Бородкин Ф. М., Коряк Н. М. Внимание: Конфликт. Новосибирск, 1984.
5. Бураканова Г. Стиль руководителя и эффективность управления // Проблемы теории и практики управления. 2003, №4.
6. Введение в практическую социальную психологию. / Под общ ред. Ю.М. Жукова, Л.А. Петровской, О.В. Соловьевой. - М.: Наука, 1993.
7. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организации, процесс. М.: Изд-во МГУ, 1995, - 415 с.
8. Грошев И., Емельянов П. Каков руководитель - такова и организация // Проблемы теории и практики управления. 2003, №5.
9. Занковский А.Н. Организационная психология. - М: Флинта: МПСИ, 2000. - 648 с.
10. Камерон К. и Куин Р. Диагностика изменения организационной культуры. Перевод с англ. под ред. Андреевой И.В. СПб: Питер, 2001.
11. Кирхлер Э., Майер-Пести К., Хофманн Е. Психологические теории организации // Психология труда и организационная психология; т.5 / Пер. с нем. Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2005, - 312 с.
12. Комарова Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы // Человек и труд, 1997, №10.
13. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование; Учеб. пособие. - М.: Дело, 2003 - 944 с.
14. Кричевский Р. Л. Если Вы — руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: Дело, 1996. — 384 с.
15. Латфуллин Г. Р. Теория организации. - СПб.: Питер, 2004.
16. Левин К. Разрешение социальных конфликтов. СПб, 2000.
17. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы (хрестоматия). М.: «Радикс», 1995. 448 с., ил.
18. Лютенс Ф. Организационное поведение. - М.: ИНФРА - М, 1999. - 692с.

19. Мескон М.Х, Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: «Дело», 1992. – 702 с.
20. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. - 4-е изд., перераб. И доп. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 648 с.
21. Организационная психология / Сост. Л.В Винокурова, И.И. Скринюка - СПб: Питер, 2000. - (Серия «Хрестоматия по психологии») – 512 с.
22. Пригожин А.И. Методы развития организаций. - М.: МЦФЭР, 2003. - 864 с. - (Приложение к журналу "Консультант", 9-2003).
23. Радугин А. А., Радугин К. А. Введение в менеджмент: социология организаций и управления, Воронеж. гос. арх.-строит. акад., Воронеж. Высшая школа предпринимателей. 1995. 195 с.
24. Суходольский Г.В. Организационная психология. - М., 2000.
25. Шейн Э.Г. Организационная культура и лидерство. - СПб: Питер, 2001.
26. Шейнис Н.Ю. Рабочая книга психолога организации. – Самара: Бахрам, 2001.
27. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. - 8-е изд. - СПб.: Питер, 2003, - 560 с.

Регламент проведения вступительного испытания

1. Вступительное испытание проводится в виде теста (с закрытыми ответами).

2. Каждому абитуриенту будет предложено 20 вопросов.

Критерий оценки за каждый вопрос: ответ правильный – 5 баллов; ответ неправильный – 0 баллов.

В вопросах предполагается наличие только одного правильного ответа.

3. Максимальная оценка составляет 100 баллов.

4. Время на проведение вступительного испытания – 60 минут.

5. Запрещается использовать справочные материалы, средства связи и электронно-вычислительную технику (кроме той, которая используется для сдачи вступительного испытания на основе дистанционных технологий)

Перечень примерных вопросов к вступительному экзамену.

1. Предмет и основные понятия организационной социальной психологии.
2. Место и роль психолога в организации.
3. Основные положения и вклад классических теорий в концепцию организационного управления.
4. Основные положения и вклад поведенческих теорий в концепцию организационного управления.
5. Системные концепции организации.
6. Ситуационный подход к анализу организаций.
7. Понятие социальной организации, ее сущность. Организационный эффект.
8. Структурные характеристики социальной организации.
9. Контекстные характеристики социальной организации.
10. Внешняя среда организации ее основные характеристики и виды.

11. Внутренняя среда организации.
12. Линейно-функциональная структура организации Слабые и сильные стороны данной организационной структуры.
13. Секционная (дивизиональная) структура. Слабые и сильные стороны данной организационной структуры
14. Адхократические (органические) структуры: матричная структура. Слабые и сильные стороны данной организационной структуры.
15. Общая характеристика организационных типологий.
16. Характеристика деловых организаций, их основные виды.
17. Характеристика союзных организаций, их основные виды.
18. Понятие организационной нормы и организационной патологии.
19. Патологии в строении организаций.
20. Патологии в организационных отношениях.
21. Патологии в управленческих решениях.
22. Основные положения и вклад теории содержания мотивации (А.Маслоу, Д. МакГрегор, Ф. Херцберга, Д.МакКлелланда) в проблему стимулирования трудовой деятельности.
23. Теория ожидания (В.Врум, Л.Портер и Э.Лоулер).
24. Теория постановки целей (Э.Локк, Т.Райен, Г.Латэм).
25. Теория равенства (С. Адамс).
26. Комплексно-методический метод повышения мотивации трудовой деятельности.
27. Адаптационно-организационный метод повышения мотивации трудовой деятельности.
28. Понятие и значение организационной коммуникации.
29. Понятие и виды коммуникационных сетей и способы управления коммуникационными процессами.
30. Барьеры (помехи) коммуникации в организации и способы их преодоления.
31. Понятие и виды власти в организации
32. Основные положения и вклад поведенческого подхода к руководству в организации (К.Левин, Р.Лайкерт, Р.Блейк и Д.Моутон)
33. Теория жизненного цикла П.Херсея и К.Бланшарда
34. Модель руководства "Путь - цель" Р.Хауза и Т.Митчелла
35. Модель принятия решений Врума-Йеттона-Яго.
36. Понятие и структура организационной культуры.
37. Характеристики организационной культуры (ценности, мифология, обряды, ритуалы).
38. Типологии организационных культур.
39. Понятие, подходы к СПК.
40. Показатели СПК и приемы его оздоровления.
41. Понятие, структура, виды конфликтов (рестрикционизм, саботаж, забастовка) в организации.
42. Причины и последствия конфликтов.
43. Методы и стили разрешения конфликтов.
44. Понятие, значение, параметры и типы инноваций.
45. Социально-психологические факторы и этапы внедрения инноваций.
46. Барьеры внедрению инноваций и способы их преодоления.
47. Понятие, типы и этапы развития организации.

Литература.

Основная литература

Занковский А.Н. Организационная психология: учеб. пособие для вузов / А. Н. Занковский, 2009. – 646 с. – 53 экз.

Дополнительная литература

1. Дафт Р. Организации. Учебник для психологов и экономистов. — СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. — 480 с. (Проект «Психология-BEST»)
2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов – СПб.: Питер, 2001. – 720 с. Ил. – (Серия «Учебник нового века»)
3. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во «Речь», 2000. – 298 с.

Рекомендуемая литература

1. Багриновский К. А. Бендиков М. А. Исаева М.К. Хрусталева Е.Ю. Корпоративная культура в современной экономике России// Менеджмент в России и за рубежом - 2004, №2
2. Батьковский А., Попов С. Приемы мотивации к труду и профессиональному росту // Проблемы теории и практики управления, 1999. №2.
3. Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. М., 1983.
4. Введение в практическую социальную психологию. / Под общ ред. Ю.М. Жукова, Л.А. Петровской, О.В. Соловьевой. - М.: Наука, 1993.
5. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организации, процесс. М.: Изд-во МГУ, 1995, - 415 с.
6. Занковский А.Н. Организационная психология. - М: Флинта: МПСИ, 2000. - 648 с.
7. Камерон К. и Куин Р. Диагностика изменения организационной культуры. Перевод с англ. под ред. Андреевой И.В. СПб: Питер, 2001.
8. Кирхлер Э., Майер-Пести К., Хофманн Е. Психологические теории организации // Психология труда и организационная психология; т.5 / Пер. с нем. Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2005, - 312 с.
9. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование; Учеб. пособие. - М.: Дело, 2003 - 944 с.
10. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы (хрестоматия). М.: «Радикс», 1995. 448 с., ил.
11. Лютенс Ф. Организационное поведение. - М.: ИНФРА - М, 1999. - 692с.
12. Пригожин А.И. Методы развития организаций. - М.: МЦФЭР, 2003. - 864 с. - (Приложение к журналу "Консультант", 9-2003).
13. Шейн Э.Г. Организационная культура и лидерство. - СПб: Питер, 2001.
14. Шейнис Н.Ю. Рабочая книга психолога организации. – Самара: Бахрам, 2001.

Пример теста

1. Ограничением «внутренней» позиции организационного психолога является
 - a. недостаточность знаний о реальных организационных ситуациях
 - b. неформальность взаимодействия с персоналом организации
 - c. **снижение статуса психолога до статуса члена коллектива**
 - d. участие в проектировании и разработке различных методов управления персоналом
2. Предназначение организации, во имя которой люди объединяются и осуществляют свою деятельность – это ...
 - a. **миссия**
 - b. имидж
 - c. культура

d. философия

3. Число факторов, на которые организация обязана реагировать, а также уровень вариативности каждого фактора являются такой характеристикой внешней среды, как ...

- a. системность
- b. сложность
- c. неопределенность
- d. подвижность

4. Тип организационной патологии, который иллюстрируется следующим примером: бухгалтерия не принимает договоры с дилерами без полной предоплаты, сбытовые подразделения стонут: "Мы теряем клиентов". - "Это ваши проблемы", - отвечает главбух.

- a. конфликт
- b. преобладание личных отношений над служебными
- c. рассеивание целей
- d. автаркия подразделений

5. Ключевым выводом Теории справедливости С.Адамса в рамках процессуального подхода к мотивации является ...

- a. уровень исполнения работы в значительной степени зависит от сложности, достижимости и приверженности целей
- b. неравенство неизбежно подталкивает людей на увеличение исполнительских результатов,
- c. восприятие своего труда как оцененного несправедливо и неравной оценке другого ведет к потере мотивации к активным созидательным действиям
- d. факторы, соотносящиеся с условиями работы, обладают неограниченными возможностями к мотивированию персонала

6. Функцией организационной культуры, которая выступает своеобразным барьером для возникновения нежелательных тенденций и отрицательных ценностей, характерных для внешней среды, является ...

- a. интегрирующая
- b. регулирующая
- c. охранная
- d. развивающая