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

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2017 г.

Программа вступительного экзамена в магистратуру

*«Организационная психология»*

Омск – 2017

Программа вступительного экзамена «Организационная психология»

Разработана:

д.психол.н., профессором \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.И. Дементий

Программа рассмотрена на заседании кафедры социальной психологии (протокол № 1 от «\_05\_\_» \_\_\_\_\_\_09\_\_\_\_\_ 2017г.)

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: формализованностъ 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 (деловые 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 условием ее эффективной деятельности. Причины организационного развития Типы организационного развития.

**Стадии развития организации. Жизненный цикл.** Понятие жизненного цикла организации. Фазы развития организации (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. С**тиль 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. Партиспативный 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 «Y» 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 интерьера, 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 Алешиной 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. Организации. Учебник для психологов и экономистов. — СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. — 480 с. (Проект «Психология-ВЕSТ»)
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. Хрусталев 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. иперераб. — 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.

Вступительный экзамен по Организационной психологии проводится в форме теста.

Тест содержит 20 вопросов.

Вопросы теста закрытые с четырьмя вариантами ответа (один ответ верный). Верный ответ оценивается в 5 баллов, неверный – 0 баллов.

Время выполнения – 60 минут.

**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-ВЕSТ»)

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. Хрусталев 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

1. недостаточность знаний о реальных организационных ситуациях
2. неформальность взаимодействия с персоналом организации
3. снижение статуса психолога до статуса члена коллектива
4. участие в проектировании и разработке различных методов управления персоналом

2. Предназначение организации, во имя которой люди объединяются и осуществляют свою деятельность – это …

1. миссия
2. имидж
3. культура
4. философия

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

1. системность
2. сложность
3. неопределенность
4. 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.

1. конфликт
2. преобладание личных отношений над служебными
3. рассеивание целей
4. автаркия подразделений

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

1. уровень исполнения работы в значительной степени зависит от сложности, достижимости и приверженности целей
2. неравенство неизбежно подталкивает людей на увеличение исполнительских результатов,
3. восприятие своего труда как оцененного несправедливо и неравной оценке другого ведет к потере мотивации к активным созидательным действиям
4. 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 …

1. интегрирующая
2. регулирующая
3. охранная
4. развивающая