**Экзаменационные вопросы тестов**

**по дисциплине «Организационная психология»,**

**Специальность «Психология 5В050300», 2 курс, р/о. 150 тестовых вопросов.**

**Осенний семестр 2020-2021 учебного года.**

1. Методы, используемые в организационной психологии.
2. Неформальная организация определяется как.
3. В организационной психологии выделяют аспекты.
4. Постоянная склонность чувствовать или вести себя определенным образом по отношению к кому-либо рассматривается как.
5. Мотивация и стимулирование соотносятся следующим образом.
6. Совокупность методов, форм и средств управления организацией для достижения поставленных целей.
7. Группа, формируемая для долговременного выполнения определенной функции, называется.
8. Конфликт возникает, когда ролевое поведение.
9. Предмет конфликта – это.
10. К проявлению межгруппового конфликта относится.
11. Полномочия руководителя определяются как.
12. Основой власти в организации является.
13. Необходимость власти в организации определяется тем, что.
14. Вербальные коммуникации осуществляются с помощью.
15. Процесс коммуникации достоверным делает.
16. Для изучения организационного поведения наиболее значимы.
17. Эффективность работы руководителя определяется.
18. Осознаваемая причина действий и поступков личности определятся как.
19. Реализация функций, которые должен выполнять любой руководитель.
20. Жизненный цикл организации характеризуется.
21. Превращение сообщения в имеющую смысл форму.
22. Функциональные направления деятельности организации, определяющие ее профиль и специализацию.
23. Представляющий ценность для персонала конечный или побочный итог деятельности, связанный с удовлетворением его актуальных потребностей.
24. Разновидность организационного конфликта, проявляющегося на уровне личности работника и обусловленного различными ролевыми позициями.
25. Конфликт, который происходит между двумя и более индивидами, находящимися в оппозиции друг к другу.
26. Метод Delphi подразумевает.
27. Процесс выработки совместного решения в тех случаях, когда у заинтересованных сторон разные предпочтения.
28. Автором «Теории ожиданий» является.
29. Различия в отношении пола, расовой и этнической принадлежности, возраста и физических способностей в организации можно определить как.
30. Теории, описывающие различные потребности, которые могут мотивировать индивидуальное поведение.
31. К стратегии запланированных изменений не относится.
32. Любое ли изменение в организации вызывает сопротивление.
33. Действия руководителя организации, если инициатива изменений исходит от подчиненных.
34. «Открытые» проблемы проявляют себя в.
35. Обмен информацией между двумя или более людьми.
36. Обмен информацией между различными отделами для согласования действий является видом (типом) коммуникации.
37. Обмен информацией по восходящей обычно происходит в форме.
38. Инициативность, информированность, защита своего мнения, принятие решений, разрешения конфликтных ситуаций, критический анализ являются элементами.
39. "Теория X и У " Дугласа Мак-Грегора относится к.
40. Методы, опирающиеся на власть руководителя, его право отдавать распоряжения являются.
41. Модель ситуационного лидерства Херши и Бланчарда предполагает следующий стиль руководства для подчиненных с низким уровнем готовности.
42. Роль лидерства состоит в том, чтобы обеспечивать.
43. Эффективные способы поведения руководителя – это.
44. Отношения, складывающиеся между участниками, находящимися в частом физическом контакте, когда имеется возможность наблюдать за поведением друг друга в различных ситуациях, определяются как.
45. Степень удовлетворения членов группы совместной работой и привлекательности перспективы ее продолжения – это.
46. Теория, согласно которой, личность формируется и развивается в соответствии с ее врожденными качествами и особенностями, социальное окружение не играет при этом особой роли.
47. Содержательные теории мотивации фокусируются в основном на.
48. Для группового поведения не является характерным.
49. Способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми, а именно, достигать взаимопонимания, ясного представления о ситуации и предмете общения – это.
50. Вид общения, когда при решении вопроса интересы дела более значимы, чем возможные личностные расхождения.
51. В том случае, когда исполнители хорошо, порой лучше руководителя, разбираются в тонкостях работы и могут внести в нее новизну и творчество, обычно применяется.
52. Конфликт, порождаемый противоречивой неоднозначностью той роли, которую играет личность: с одной стороны – реально, с другой стороны – в восприятии самой личности, является.
53. Конфликты, которые безразличны к объектам конфликта и держатся в основном на мотивах – это.
54. Для любой организации характерно наличие следующих групп.
55. Формами взаимодействия человека и группы являются.
56. Критериями классификации коммуникаций в организации выступают.
57. Невербальными средствами общения являются.
58. Центростремительный принцип разрешения противоречий в организации.
59. Организационная власть преимущественно.
60. Организационная психология.
61. Предмет организационной психологии составляют.
62. Компетенция центральной власти в организации определяет.
63. Б. Мильнер выделяет количество черт организации.
64. Среди общих в организации выделяют принцип.
65. Понятие миссии организации означает.
66. Организация как система принадлежит типу систем.
67. Внешняя среда организации включает в свое содержание следующий компонент.
68. Внутренняя среда организации включает в свое содержание факторы.
69. Жизненный цикл организации на этапе формализации и управления (по Б. Мильнеру) характеризуется.
70. В содержательном определении сети целей организации существует правило.
71. При проектировании организации учитываются.
72. Система управления организацией – это.
73. Субъектом управленческой деятельности является.
74. Возможность изменения энергии в замкнутых социальных системах утверждает закон.
75. Системообразующим фактором выделения организационных структур управления является.
76. В основе линейной структуры управления лежит принцип.
77. К недостаткам линейно-функциональных структур управления относят.
78. К социально-демографическим факторам внешней среды организации относят.
79. К ресурсным факторам внешней среды организации относят.
80. Этап предпринимательства жизненного цикла организации (по Б. Мильнеру) характеризует.
81. Этап упадка в жизненном цикле организации характеризует.
82. Центробежные процессы в организации определяют.
83. Центростремительные процессы в организации определяют.
84. Субъектом организационной деятельности является.
85. Структура аппарата управления организацией.
86. Централизованный тип коммуникативной сети организации предполагает.
87. Пластичность организации определяет.
88. Матричная структура управления организацией, основанная на принципах движения информации предполагает.
89. Одним из основателей организационной концепции «человеческих отношений» является.
90. Организационный «принцип конечного результата», А. Файоля включает параметр.
91. Среди потребностей работников в организации выделяют потребности в аффилиации. Их суть.
92. Системаобразующим признаком матричной организационной структуры является.
93. Двенадцать принципов производительности труда сформулировал.
94. Теория выбора руководителей, теория реализации целей, теория справедливости характеризуются с позиции принципа.
95. Принципы рационализма в управлении организацией были сформулированы.
96. Среди принципов организации принято выделять.
97. Принцип развития организации определяет.
98. Принцип дополнительности организационных систем определяет.
99. Планирование как процесс реализации управленческих функций включает этап.
100. Регрессивная реализация закона развития организации предполагает.
101. Э. Мэйо считал, что решающее влияние на рост производительности труда оказывают.
102. В содержание теории ожидания включают понятие.
103. В определение уровней управления организацией исходят из принципа.
104. Экспертная власть в организации зависит от следующих качеств субъекта управления.
105. Адхократические организационные структуры характеризуются.
106. В содержание внутреннего вознаграждения работника включают.
107. В содержательную сферу организационного поведения включают.
108. Категорию персонал в трудовых ресурсах организации характеризует.
109. Концепция «человеческого капитала» в организационном поведении содержит положение о необходимости.
110. В ситуационную концепцию организационного поведения включено одно из нижеприведенных положений.
111. Системный подход в организационном поведении предполагает.
112. Для авторитарной модели организационного поведения характерна.
113. Поддерживающая модель организационного поведения базируется.
114. Коллегиальная модель организационного поведения содержит одно из перечисленных положений.
115. Для процесса формализации организационного поведения характерно.
116. В содержание потребностей работника во власти включают.
117. Потребности работника в уважении реализуются в стремлении.
118. Суммарный эффект потребностей работника в деятельности зависит.
119. Ситуационное поощрение работников.
120. Проблемы нормы и патологии в организационном поведении определяют.
121. Деструктивное организационное поведение.
122. В содержании организационной культуры выделяют.
123. Организационные ценности являются элементом.
124. Трудовые ценности работника.
125. «Поощрение и наказание» как ценность и ценностная альтернатива работника в организации связана с аттитюдом.
126. Морализирование – способ формирования ценностей в организации в процесс.
127. Для организации наиболее важным (как ценность) являются.
128. Об удовлетворенности работника организации трудом свидетельствуют.
129. В основе харизматической основы власти лежит.
130. Идеографический подход к исследованию работников в организации предполагает.
131. Межличностная аттракция в организации проявляется как процесс.
132. Этический кодекс организации – это.
133. Профессиональные деформации личности работников в организации наиболее заметно реализуются по линии.
134. Ролевая идентификация в организации представляет собой процесс.
135. Эффективный процесс организационного развития предполагает.
136. Партисипативность в организации реализуется как.
137. Валентность организации рассматривается как.
138. При проектировании организации учитываются.
139. Потребности человека во власти проявляются.
140. Семантический барьер делового общения в организационном взаимодействии предполагает.
141. Обратная связь в системе организационной коммуникации определяет.
142. Содержание организационной культуры включает.
143. Сравнительный анализ результатов деятельности организации, ее проектирования и развития называют.
144. Структуру управления организацией, построенной на принципах координации и иерархичности, называют.
145. Устойчивую, максимально повторяющуюся в сходных условиях связь в организации называют.
146. Социально-перцептивным компонентом управленческого общения в организации является.
147. Коммуникативная организация среды управления предполагает.
148. Ролевое общение в управлении организацией определяют.
149. Личности руководителя характерна особенность, связанная с ее организационным статусом.
150. Основная цель организационного проектирования.

Председатель методического

бюро факультета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Кабакова М.П.

Зав.кафедрой\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Мадалиева З.Б.

Преподаватель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Махмутов А.Э

Эксперт\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_