



Министерство здравоохранения Российской Федерации

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Рязанский государственный медицинский университет  
имени академика И.П. Павлова»

Министерства здравоохранения Российской Федерации  
ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России

Утверждено решением ученого совета  
Протокол №10 от 21.05.2024 г

Комплект оценочных материалов по дисциплине	Организационная психология
Образовательная программа	Основная профессиональная образовательная программа высшего образования - программа специалитета по специальности 37.05.01 Клиническая психология
Квалификация	Клинический психолог
Форма обучения	очная

Разработчик (и): кафедра общей и специальной психологии с курсом педагогики

ИОФ	Ученая степень, ученое звание	Место работы (организация)	Должность
В.В. Яковлев	Доцент, кандидат психологических наук	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	Доцент

Рецензент (ы):

ИОФ	Ученая степень, ученое звание	Место работы (организация)	Должность
М.Г. Гераськина	канд.психол.наук	ФГБОУ ВО РГУ им.С.А. Есенина	доцент
М.Н. Дмитриева	канд.пел.наук, доцент	ФГБОУ ВО РязГМУ им. И.П. Павлова	доцент

Одобрено учебно-методической комиссией по специальности Клиническая психология  
Протокол № 8 от 25.03. 2024 г.

Одобрено учебно-методическим советом.  
Протокол № 7 от 25.04. 2024г.

## 1. Паспорт комплекта оценочных материалов

1.1. Комплект оценочных материалов (далее – КОМ) предназначен для оценки планируемых результатов освоения рабочей программы дисциплины (модуля). \_\_\_\_\_  
Организационная \_\_\_\_\_ психология

1.2. КОМ включает задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.

Общее количество заданий и распределение заданий по типам и компетенциям:

Код и наименование компетенции	Количество заданий закрытого типа	Количество заданий открытого типа
<b>ПК 1.</b> Способность популяризировать психологические знания; формировать установки, направленные на гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром, здоровый образ жизни; применять на практике диагностические методы и процедуры оценки сохранных и нарушенных звеньев в структуре психики на разных этапах онтогенеза, составлять и реализовывать программы обследования, обучения и коррекции в учреждениях системы здравоохранения	<b>40</b>	<b>20</b>
<b>Итого</b>	<b>40</b>	<b>20</b>

1.3. Дополнительные материалы и оборудование для выполнения заданий (при необходимости):

- .....
- .....
- .....
- .....

Код и наименование компетенции	№ п/п	Задание с инструкцией								
<b>ПК-1:</b> Способность популяризировать психологические знания; формировать установки, направленные гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром, здоровый образ жизни; применять на практике диагностические методы и процедуры оценки сохранных и нарушенных звеньев в структуре психики на разных этапах онтогенеза, составлять и реализовывать программы обследования, обучения и коррекции в учреждениях системы здравоохранения		<b>Задания закрытого типа на установление последовательности или соответствия</b>								
	1.	<b>Укажите связь между типами организации и основанием типологии:</b> <table border="1" data-bbox="454 328 1702 459"> <tr> <td>а) Фонд, общественная организация, учреждение</td> <td>1) Статус, уровень самостоятельности</td> </tr> <tr> <td>б) Медицинская, финансовая, производственная организация</td> <td>2) Размер, численность персонала</td> </tr> <tr> <td>в) Головная, дочерняя организация</td> <td>3) Инициатор создания</td> </tr> <tr> <td>г) Малое, среднее предприятие</td> <td>4) Сфера деятельности</td> </tr> </table>	а) Фонд, общественная организация, учреждение	1) Статус, уровень самостоятельности	б) Медицинская, финансовая, производственная организация	2) Размер, численность персонала	в) Головная, дочерняя организация	3) Инициатор создания	г) Малое, среднее предприятие	4) Сфера деятельности
	а) Фонд, общественная организация, учреждение	1) Статус, уровень самостоятельности								
	б) Медицинская, финансовая, производственная организация	2) Размер, численность персонала								
	в) Головная, дочерняя организация	3) Инициатор создания								
	г) Малое, среднее предприятие	4) Сфера деятельности								
	2.	<b>Установите соответствие: автор научного направления (буква) – название направления (цифра)</b> <table border="1" data-bbox="454 488 1570 624"> <tr> <td>1) Бюрократическая теория</td> <td>а) Анри Файоль</td> </tr> <tr> <td>2) Теория администрирования</td> <td>б) Гуго Мюнстерберг</td> </tr> <tr> <td>3) Школа научного управления</td> <td>в) Фредерик Тейлор</td> </tr> <tr> <td>4) Психотехника</td> <td>г) Макс Вебер</td> </tr> </table>	1) Бюрократическая теория	а) Анри Файоль	2) Теория администрирования	б) Гуго Мюнстерберг	3) Школа научного управления	в) Фредерик Тейлор	4) Психотехника	г) Макс Вебер
	1) Бюрократическая теория	а) Анри Файоль								
	2) Теория администрирования	б) Гуго Мюнстерберг								
3) Школа научного управления	в) Фредерик Тейлор									
4) Психотехника	г) Макс Вебер									
3.	<b>Сопоставьте мероприятия из японского опыта менеджмента с целью их проведения:</b> <table border="1" data-bbox="454 652 1711 751"> <tr> <td>1) Пожизненный найм работников</td> <td>а) Повышение квалификации, продвижение по карьерной лестнице</td> </tr> <tr> <td>2) Ротация</td> <td>б) Принятие решений в направлении снизу вверх</td> </tr> <tr> <td>3) Кружки качества</td> <td>в) Преданность фирме, восприятие ее как второй семьи</td> </tr> </table>	1) Пожизненный найм работников	а) Повышение квалификации, продвижение по карьерной лестнице	2) Ротация	б) Принятие решений в направлении снизу вверх	3) Кружки качества	в) Преданность фирме, восприятие ее как второй семьи			
1) Пожизненный найм работников	а) Повышение квалификации, продвижение по карьерной лестнице									
2) Ротация	б) Принятие решений в направлении снизу вверх									
3) Кружки качества	в) Преданность фирме, восприятие ее как второй семьи									
4.	<b>Сгруппируйте по соответствию буквы и цифры:</b> а – направления работы психолога на разных этапах профессиональной карьеры сотрудника организации; б - горизонтально-ориентированные направления работы психолога в организации. 1) поддержание функциональной готовности сотрудников; 2) формирование организационной культуры; 3) адаптация вновь принятых сотрудников; 4) привлечение и отбор кандидатов; 5) профилактика и регулирование конфликтов.									
5.	<b>Расположите теории, оказавшие влияние на развитие организационной психологии, в порядке времени их возникновения:</b> а) Теория человеческих отношений б) Гуманистический подход в) Теория научного управления г) Компетентностный подход									
6.	<b>Установите соответствие: ключевые элементы организации по Генри Минцбергу – назначение:</b> <table border="1" data-bbox="454 1117 1720 1342"> <tr> <td>1) Средняя линия</td> <td>а) анализ, контроль эффективности деятельности организации и внедрение более современных средств и способов производства</td> </tr> <tr> <td>2) Оперативное ядро</td> <td>б) ответственность за общую миссию и деятельность организации в целом</td> </tr> <tr> <td>3) Стратегический апекс</td> <td>в) объединение и координация вышестоящих и нижестоящих звеньев организации</td> </tr> <tr> <td>4) Техноструктура</td> <td>г) выполнение основной производственной или обслуживающей деятельности</td> </tr> </table>	1) Средняя линия	а) анализ, контроль эффективности деятельности организации и внедрение более современных средств и способов производства	2) Оперативное ядро	б) ответственность за общую миссию и деятельность организации в целом	3) Стратегический апекс	в) объединение и координация вышестоящих и нижестоящих звеньев организации	4) Техноструктура	г) выполнение основной производственной или обслуживающей деятельности	
1) Средняя линия	а) анализ, контроль эффективности деятельности организации и внедрение более современных средств и способов производства									
2) Оперативное ядро	б) ответственность за общую миссию и деятельность организации в целом									
3) Стратегический апекс	в) объединение и координация вышестоящих и нижестоящих звеньев организации									
4) Техноструктура	г) выполнение основной производственной или обслуживающей деятельности									
7.	<b>Сгруппируйте по соответствию буквы и цифры:</b> а – методы исследования в организационной психологии; б - методы воздействия в организационной психологии. 1) коучинг; 2) анализ продуктов деятельности и инцидентов; 3) ассесмент-центр; 4) организационные тренинги; 5) интервью.									
8.	<b>Установите соответствие между видами адаптации принятого в организацию сотрудника и их целями:</b>									

		1) Социально-психологическая адаптация	а) Приведение имеющегося у сотрудника опыта, знаний и навыков в соответствие со спецификой деятельности компании
		2) Организационная адаптация	б) Принятие установленных норм взаимоотношений, традиций и неписанных правил жизни коллектива, стиля работы руководителей
		3) Профессиональная адаптация	в) Привыкание к санитарно-гигиеническим условиям, уровню стресса, режиму работы, рабочему месту
		4) Психофизиологическая адаптация	г) Усвоение принципов деятельности организации, понимание своей роли и места своего подразделения в структуре организации, понимание информационных потоков
		<b>Соотнесите типы моделей организационного поведения с психологическим результатом действия указанных моделей</b>	
9.		1) Авторитарная модель	а) Зависимость от начальника
		2) Модель опеки	б) Самодисциплина
		3) Поддерживающая модель	в) Участие в управлении
		4) Коллегиальная модель	г) Зависимость от организации
10.		<b>Сгруппируйте по соответствию буквы и цифры:</b> а – среда прямого воздействия на организацию; б - среда косвенного воздействия на организацию. 1) потребители; 2) социокультурные факторы; 3) конкуренты; 4) государство; 5) научно-технический прогресс.	
11.		<b>Сопоставьте пять основных метафор организации по Гарету Моргану с их сущностью:</b>	
		1) Машина	а) Система, формирующая новые взгляды на организацию
		2) Организм	б) Создание и поддержание ценностей, норм и обычаев
		3) Мозг (нейронная сеть)	в) Механизм, созданный для достижения цели
		4) Культура	г) Контроль и борьба за влияние
		5) Политическая система	д) Выживание в сложной и конкурентной среде
12.		<b>Сопоставьте симптомы эмоционального выгорания сотрудников организации по Кристине Маслач с их содержанием:</b>	
		1) Эмоциональное истощение	а) Недовольство собой как профессионалом, снижение ценности своей деятельности
		2) Деперсонализация	б) Чувство перенапряжения, опустошенности, истощенности собственных ресурсов
		3) Редукция персональных достижений	в) Негативная установка в отношении пациентов (клиентов, подчиненных) и коллег
13.		<b>Установите соответствие: типы команд – их назначение:</b>	
		1) Консультативные	а) для совместной работы в удаленном доступе посредством современных информационных технологий
		2) Производственные	б) для улучшения координации деятельности специалистов разных подразделений в организации
		3) Группы действия	в) для решения возникшей на предприятии проблемы, требующей слаженной скоординированной работы
		4) Кросс-функциональные	г) для максимального расширения информационной основы принятия управленческих решений
		5) Виртуальные	д) для решения оперативных задач, требующих узко специализированной подготовки
14.		<b>Сгруппируйте по соответствию буквы (типы командных ролей по Реймонду Белбину) и цифры (разновидности ролей):</b> а) роли, ориентированные на людей; б) роли, ориентированные на интеллект; в) роли, ориентированные на действия: 1) Исполнитель	

		2) Координатор 3) Аналитик 4) Финишер 5) Генератор идей										
15.		<b>Выстройте последовательность составляющих мотивационного акта:</b> а) Действие б) Оценка результата удовлетворения потребности в) Возникновение потребности г) Достижение цели д) Осознание мотива										
16.		<b>Сопоставьте цифру (потребность по Абрахаму Маслоу) и букву (способы удовлетворения потребности в организации):</b> <table border="1"> <tr> <td>1) Физиологические потребности</td> <td>а) Одобрение действий со стороны коллег и руководства; признание заслуг; авторитет в организации; ответственность за себя, свое дело и других людей; возможность работать самостоятельно, влиять на людей</td> </tr> <tr> <td>2) Потребность в безопасности</td> <td>б) Надежная, стабильная работа; социальная защита в случае болезни; работа безопасных условиях; защита от агрессии и домогательств со стороны других людей</td> </tr> <tr> <td>3) Потребность в аффилиации</td> <td>в) Возможность реализовать свой потенциал в любимом деле; внести уникальный вклад в общее достижение; достигать важных целей; развиваться и становиться лучше как личность и как профессионал</td> </tr> <tr> <td>4) Потребность в уважении</td> <td>г) Наличие комнат приема пищи; релаксация во время перерывов в течение рабочего дня, полноценный отдых в период отпуска</td> </tr> <tr> <td>5) Потребность в самоактуализации</td> <td>д) Возможность работать с дружелюбными и понимающими людьми; быть полноправным членом организации; занимать благоприятную позицию в структуре группы; испытывать симпатию и самому нравиться другим сотрудникам</td> </tr> </table>	1) Физиологические потребности	а) Одобрение действий со стороны коллег и руководства; признание заслуг; авторитет в организации; ответственность за себя, свое дело и других людей; возможность работать самостоятельно, влиять на людей	2) Потребность в безопасности	б) Надежная, стабильная работа; социальная защита в случае болезни; работа безопасных условиях; защита от агрессии и домогательств со стороны других людей	3) Потребность в аффилиации	в) Возможность реализовать свой потенциал в любимом деле; внести уникальный вклад в общее достижение; достигать важных целей; развиваться и становиться лучше как личность и как профессионал	4) Потребность в уважении	г) Наличие комнат приема пищи; релаксация во время перерывов в течение рабочего дня, полноценный отдых в период отпуска	5) Потребность в самоактуализации	д) Возможность работать с дружелюбными и понимающими людьми; быть полноправным членом организации; занимать благоприятную позицию в структуре группы; испытывать симпатию и самому нравиться другим сотрудникам
1) Физиологические потребности	а) Одобрение действий со стороны коллег и руководства; признание заслуг; авторитет в организации; ответственность за себя, свое дело и других людей; возможность работать самостоятельно, влиять на людей											
2) Потребность в безопасности	б) Надежная, стабильная работа; социальная защита в случае болезни; работа безопасных условиях; защита от агрессии и домогательств со стороны других людей											
3) Потребность в аффилиации	в) Возможность реализовать свой потенциал в любимом деле; внести уникальный вклад в общее достижение; достигать важных целей; развиваться и становиться лучше как личность и как профессионал											
4) Потребность в уважении	г) Наличие комнат приема пищи; релаксация во время перерывов в течение рабочего дня, полноценный отдых в период отпуска											
5) Потребность в самоактуализации	д) Возможность работать с дружелюбными и понимающими людьми; быть полноправным членом организации; занимать благоприятную позицию в структуре группы; испытывать симпатию и самому нравиться другим сотрудникам											
17.		<b>Установите соответствие между автором и названием теории мотивации:</b> <table border="1"> <tr> <td>1) Клейтон Алдерфер</td> <td>а) Теория приобретенных потребностей</td> </tr> <tr> <td>2) Дэвид Мак-Клеланд</td> <td>б) Теория общих ожиданий</td> </tr> <tr> <td>3) Виктор Врум</td> <td>в) Теория справедливости</td> </tr> <tr> <td>4) Джон Стэйси Адамс</td> <td>г) Теория постановки целей</td> </tr> <tr> <td>5) Эдвин Лок</td> <td>д) Теория ERG</td> </tr> </table>	1) Клейтон Алдерфер	а) Теория приобретенных потребностей	2) Дэвид Мак-Клеланд	б) Теория общих ожиданий	3) Виктор Врум	в) Теория справедливости	4) Джон Стэйси Адамс	г) Теория постановки целей	5) Эдвин Лок	д) Теория ERG
1) Клейтон Алдерфер	а) Теория приобретенных потребностей											
2) Дэвид Мак-Клеланд	б) Теория общих ожиданий											
3) Виктор Врум	в) Теория справедливости											
4) Джон Стэйси Адамс	г) Теория постановки целей											
5) Эдвин Лок	д) Теория ERG											
18.		<b>Установите соответствие между стилем руководства и его сильными сторонами</b> <table border="1"> <tr> <td>1) Авторитарный</td> <td>а) Быстрота и порядок, предсказуемость результата</td> </tr> <tr> <td>2) Коллегиальный</td> <td>б) Раскрытие инициативы сотрудников</td> </tr> <tr> <td>3) Либеральный</td> <td>в) Усиление ответственности сотрудников через участие в управлении</td> </tr> </table>	1) Авторитарный	а) Быстрота и порядок, предсказуемость результата	2) Коллегиальный	б) Раскрытие инициативы сотрудников	3) Либеральный	в) Усиление ответственности сотрудников через участие в управлении				
1) Авторитарный	а) Быстрота и порядок, предсказуемость результата											
2) Коллегиальный	б) Раскрытие инициативы сотрудников											
3) Либеральный	в) Усиление ответственности сотрудников через участие в управлении											
19.		<b>Сопоставьте уровни организационной культуры по Эдгару Шейну с их содержанием:</b> <table border="1"> <tr> <td>1) Поверхностный</td> <td>а) Ценности и верования, разделяемые членами организации (насколько эти ценности отражаются в языке и символике)</td> </tr> <tr> <td>2) Внутренний</td> <td>б) Внешне наблюдаемые организационные характеристики (внешний облик и поведение сотрудников, технологии, особенности формального общения)</td> </tr> <tr> <td>3) Глубинный</td> <td>в) Базовые предположения, которые трудно осознать даже самим членам организации; однако они влияют на их поведение в критических ситуациях и неформальном общении</td> </tr> </table>	1) Поверхностный	а) Ценности и верования, разделяемые членами организации (насколько эти ценности отражаются в языке и символике)	2) Внутренний	б) Внешне наблюдаемые организационные характеристики (внешний облик и поведение сотрудников, технологии, особенности формального общения)	3) Глубинный	в) Базовые предположения, которые трудно осознать даже самим членам организации; однако они влияют на их поведение в критических ситуациях и неформальном общении				
1) Поверхностный	а) Ценности и верования, разделяемые членами организации (насколько эти ценности отражаются в языке и символике)											
2) Внутренний	б) Внешне наблюдаемые организационные характеристики (внешний облик и поведение сотрудников, технологии, особенности формального общения)											
3) Глубинный	в) Базовые предположения, которые трудно осознать даже самим членам организации; однако они влияют на их поведение в критических ситуациях и неформальном общении											
20.		<b>Установите соответствие между отечественным ученым и его пониманием психологического климата организации</b>										

	1) Е.С. Кузьмин	а) Система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена группы	
	2) А.А. Русалинова	б) Психологическая совместимость и сплоченность членов группы, их морально-психологического единство	
	3) В.М. Шепель	в) Общий эмоционально-психологический настрой группы людей	
	4) Л.Н. Коган	г) Отражение в сознании людей комплекса явлений, связанных с их взаимоотношениями, условиям труда, методами его стимулирования	
<b>Задания открытого типа с развернутым ответом</b>			
1.	Дайте определение организационной психологии		
2.	Перечислите отличительные признаки организации как социума		
3.	Выделите этапы жизненного цикла организации		
4.	Определите текучесть персонала организации в широком и узком смысле		
5.	Дайте определение компетенции		
6.	Опишите особенности наиболее распространенных организационных структур		
7.	Выделите основные переменные внутренней среды организации		
8.	Что такое абсентеизм и каковы его причины		
9.	Выделите факторы – мотиваторы и факторы контекста согласно теории Фредерика Херцберга		
10.	Выделите основные измеряемые показатели организационного поведения		
11.	Назовите стадии формирования первичной трудовой группы по Брюсу Такману		
12.	Дайте определение основным понятиям мотивации труда		
13.	Опишите процесс мотивации деятельности и основные термины теории общих ожиданий		
14.	Опишите возможные варианты поведения сотрудника, считающего, что его результаты вознаграждаются несправедливо в сравнении с другими		
15.	Какими характеристиками должна обладать цель, обладающая наибольшей мотивационной силой (в рамках теории постановки целей)		
16.	Назовите составляющие ролевой структуры современного руководителя		
17.	Перечислите пять традиционно выделяемых личностных черт успешного руководителя		
18.	Выделите факторы, определяющие формирование преданности организации		
19.	Опишите характеристики благоприятного социально-психологического климата		
20.	Назовите основные этапы процесса организационного нововведения		
<b>Задания с выбором одного или нескольких ответов</b>			
1.	Склонность сотрудника откладывать решение важных задач путем замещения их второстепенными делами – это... а) Прокрастинация б) Абсентеизм в) Негативизм г) Рассеянность		
2.	Какая из характеристик организации не является ее обязательным атрибутом? а) Единая цель б) Разделение труда между сотрудниками в) Коллегиальный стиль руководства г) Совместная деятельность		
3.	Наивысшая степень группового конформизма при прочих равных наблюдается в группе численностью а) 7 человек б) 12 человек		

	<p>в) 17 человек г) 22 человека</p>
4.	<p><b>Какой из этапов отличает жизненный цикл организации от жизненного пути человека?</b></p> <p>а) Старение б) Рост в) Обновление г) Зрелость</p>
5.	<p><b>К числу базовых принципов научного управления по Ф. Тейлору не относится следующий</b></p> <p>а) Материальная мотивация б) Приверженность групповым нормам в) Наука вместо традиционных навыков г) Максимальная производительность</p>
6.	<p><b>К специфическим для организационной психологии методам изучения личности относится</b></p> <p>а) Психологическое тестирование б) Анкетирование в) Анализ документов г) Ассесмент-центр</p>
7.	<p><b>У какой организационной проблемы есть и отрицательные, и положительные стороны?</b></p> <p>а) Абсентеизм б) Текучесть персонала в) Профессиональная деформация г) Недобросовестная конкуренция</p>
8.	<p><b>С именем какого ученого связано появление теории человеческих отношений в организации?</b></p> <p>а) Ф. Тейлор б) Г. Морган в) Э. Мэйо г) К. Левин</p>
9.	<p><b>Отчужденность сотрудника по отношению к организации является понятием, противоположным по смыслу...</b></p> <p>а) Удовлетворенности работой в организации б) Содержанию совместной деятельности в) Адаптации в организации г) Идентификации с организацией</p>
10.	<p><b>Какая из метафор организации более всего соответствует классической теории научных методов управления?</b></p> <p>а) Политическая система б) Машина в) Живой организм г) Нейронная сеть</p>
11.	<p><b>К активным методам привлечения персонала относится</b></p> <p>а) Хедхантинг б) Ротация персонала организации в) Формирование положительного имиджа фирмы г) Размещение информации о вакансиях в СМИ</p>
12.	<p><b>Психологическим результатом коллегияльной модели организационного поведения является</b></p> <p>а) Зависимость от организации б) Самодисциплина</p>

	<p>в) Зависимость от непосредственного начальника</p> <p>г) Участие в управлении</p>
13.	<p><b>Какой из аспектов функционирования организации в наибольшей степени является предметом психологического исследования?</b></p> <p>а) Миссия организации</p> <p>б) Структура управления</p> <p>в) Ответственность руководства</p> <p>г) Удовлетворенность работой</p>
14.	<p><b>Психологическая ценность результата деятельности для работника в теории общих ожиданий обозначается как</b></p> <p>а) Валентность</p> <p>б) Инструментальность</p> <p>в) Вероятность вознаграждения</p> <p>г) Результат второго уровня</p>
15.	<p><b>Под мотивом в широком смысле слова понимается</b></p> <p>а) Физиологическое или психологическое ощущение недостатка в чем-либо</p> <p>б) Готовность затрачивать усилия на выполнение какой-либо деятельности</p> <p>в) Совокупность движущих сил, направляющих деятельность человека</p> <p>г) Внутренняя побудительная причина поведения</p>
16.	<p><b>По мнению Блейка и Мутон в большинстве управленческих ситуаций более эффективным оказывается</b></p> <p>а) Социальное руководство</p> <p>б) Производственно-социальное руководство</p> <p>в) Командное руководство</p> <p>г) Авторитарное руководство</p>
17.	<p><b>Под партисипативностью как способом повышения мотивации понимается</b></p> <p>а) Вовлечение работников в анализ проблем организации и их решение</p> <p>б) Выплата групповых бонусов в случае, когда сложно измерить вклад каждого в общий результат</p> <p>в) Повышение ответственности за результаты своего труда</p> <p>г) Конкретизация стоящих перед работником целей</p>
18.	<p><b>В «большую пятерку» личностных черт лидера не входит</b></p> <p>а) Эмоциональная стабильность</p> <p>б) Социальная гибкость</p> <p>в) Надежность</p> <p>г) Экстраверсия в сочетании с доминантностью в общении</p>
19.	<p><b>К сильным сторонам демократического стиля руководства относится</b></p> <p>а) Предсказуемость результата групповой деятельности</p> <p>б) Раскрытие инициативы без вмешательства лидера</p> <p>в) Усиление личной ответственности через участие в управлении</p> <p>г) Большая производительность при решении групповых задач</p>
20.	<p><b>Согласно теории потребностей Маслоу</b></p> <p>а) При невозможности удовлетворить потребность высокого уровня возрастает стремление к более полному удовлетворению потребности низкого уровня</p> <p>б) Потребность в достижении делает людей более успешными в решении стоящих перед ними задач</p> <p>в) Мотив деятельности представляет собой опредмеченную потребность</p> <p>г) Поведение человека направлено на удовлетворение наиболее актуальной на данный момент потребности</p>