

**САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМ. Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО**

А. Ю. СМИРНОВА

**ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ
ИЗМЕНЕНИЯМИ:
СБОРНИК ТЕСТОВ**

**Саратов
2018**

Смирнова А.Ю.

Психология управления изменениями. Сборник тестов для студентов обучающихся по направлению «Психология». – Саратов: 2018

Рекомендовано кафедрой общей и социальной психологии в качестве сборника тестов по дисциплине «Психология управления изменениями» для магистрантов, обучающихся по основной образовательной программе подготовки магистрантов по направлению подготовки 37.04.01 «Психология», профиль Организационная психология».

Сборник тестов по дисциплине «Психология управления изменениями» ориентирован на проверку теоретической и практической подготовки магистрантов к деятельности психолога в организации, понимание закономерностей изменений в организации и обществе. Проверку знаний о психологическом содержании и структуре деятельности психолога по управлению изменениями, закономерностей изменений в обществе, организации и иной социальной группе и закрепление этих знаний.

© Смирнова А.Ю., 2018

Содержание

		Стр.
Тема 1	Теоретико-методологические основания реализации проекта организационных изменений в социальной психологии	4
Тема 2	Влияние и изменения в большой социальной группе	6
Тема 3	Социально-психологическое закономерности влияния в малой группе: влияние большинства и влияние меньшинства	8
Тема 4	Влияние групповой дискуссии на характер принимаемых в ситуации организационных изменений управленческих решений	18
Тема 5	Организационная культура, групповые нормы и их изменения в организации	20
Тема 6	Планирование, реализация и оценка организационных изменений	22
	Ответы	40
	Список литературы:	44

САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНА И. П. ЧЕРНЫШЕВСКОГО

Теоретико-методологические основания реализации проекта организационных изменений в социальной психологии

1. Согласно точке зрения Г. Лебона на причины изменений в социуме, причины изменений в социуме нужно искать:

- А) в изменении идей, свойственных членам этого социума;
- Б) в изменении политической воли;
- В) в изменении экономических условий.

2. Взгляд Дж. Г. Мида на причины социальной динамики, заключается в том, что причины изменений в социуме нужно искать:

- А) в изменении идей, свойственных членам этого социума;
- Б) в изменении политической воли;
- В) в изменении экономических условий.

3. Концепт «обобщенного другого» разработан в

- А) интеракционизме Дж. Г. Мида
- Б) психонализе З. Фрейда
- В) бихевиоризме Дж. Уотсона

4. О необходимости анализа идей, свойственных группе и отдельной личности — коллективных представлений — впервые заявлял этот автор, отводивший коллективным представлениям роль социального регулятора поведения личности в группе. Позже идеи данного автора о социально-психологическом содержании концепта социальных представлений и их функциях крайне успешно разработана С. Московичи, который, приняв во внимание данный концепт пересмотрел на его основе многие классические положения социально-психологической теории, определив саму социальную психологию как «науку о явлениях идеологии и коммуникативных феноменах». Кто этот человек?

- А) Дж. Г. Мид
- Б) З. Фрейд
- В) Э. Дюркгейм

5. В анализе изменений в социальной группе следует отметить взгляды данного автора на природу малой группы, который отрицал существование малой группы как социально-психологического объекта исследования, говоря о том, что малая группа — это ничто иное как сходство содержания индивидуальных сознаний, показавшиеся современникам ошибочными, но которые, с укреплением позиций когнитивистского направления, идей социального конструкционизма и иных, выделяющих культурологические основания социальной реальности группового функционирования уже кажутся не столько ошибочными, сколько значительно опередившими свое время. Ведь культура — часто рассматривается авторами ее анализирующими именно как единство: коллективных базовых представлений, социальных представлений, культурных характеристик и иных ментальных конструктов, или, как отмечает социальный антрополог Г. Хофштеде — коллективное программирование мыслей.

Кто этот автор?

- А) Дж. Г. Мид
- Б) З. Фрейд
- В) Ф. Олпорт

6. Творческая способность личности создавать социальную реальность разработана в социальном конструкционизме

- А) Г. Гергена
- Б) З. Фрейда
- В) Ф. Олпорта

7. Значение лидера, механизмы возникновения лидерства, и его функции в групповой динамике освещены в исторически важных для социальной психологии и психологии управления изменениями, работах как «Психология масс и анализ человеческого Я».

- А) З. Фрейда,
- Б) О. Конта
- В) Н.К. Михайловского

8. Значение лидера, механизмы возникновения лидерства, и его функции в групповой динамике освещены в исторически важных для социальной психологии и психологии управления изменениями, работах как «Герой и толпа»

- А) З. Фрейда,
- Б) О. Конта
- В) Н.К. Михайловского

Влияние и изменения в большой социальной группе

1. Сотрудник любой организации может быть одновременно рассмотрен не только как член малой (средней) группы - организации — но и как член большой социальной группы, и эта группа оказывает на него определенное влияние.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

2. Влияние большой социальной группы на работника реализуется как через непосредственное общение в неслужебных группах членства, так и опосредовано через действие средств массовой информации, сила воздействия которых с широким внедрением ИТ в нашу жизнь все более возрастает. Так, к примеру, переживание субъективной трудовой незащищенности свойственно не только работникам организаций находящихся в ситуации кризиса, но также и успешно функционирующих предприятий в нестабильной экономической ситуации, во многом из-за того, что эти работники испытывают на себе информационное воздействие СМИ, ярко освещающих проблемы кризиса, а также влияния социального окружения.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

3. Целенаправленное воздействия высокостатусного члена группы (часто ее лидера) на другого, обладающего более низким статусом, это

- А) подражание,
- Б) внушение,
- В) заражение.

4. Это процесс передачи информации, основанный на ее некритическом восприятии. Отличите его в том, что осуществляющий это воздействие субъект и подвергаемый ему чаще находятся в разных эмоциональных состояниях, осуществляющий это воздействие может контролировать свои эмоции, которые являются для него объектом рефлексии, а для того, кому адресовано это воздействие это не характерно. Это воздействие чаще всего имеет определенную цель — изменения поведения другого или его отношения к чему-либо, при этом эффективность воздействия зависит от доверия к субъекту осуществляющему воздействие, это:

- А) подражание,
- Б) внушение,
- В) заражение.

5. Проблема внушения - целенаправленного воздействия на поведение и установки другого является — одной из исторически первых и центральной в социальной психологии с момента ее выделения в самостоятельную науку. Роль внушения как важного фактора общественной жизни, значимого как в контексте жизни отдельного человека, так и больших социальных групп впервые акцентирована этим автором в 1897 году. Именно в этом году он написал книгу «Внушение и его роль в общественной жизни». Этот автор

- А) З. Фрейд,
- Б) Н.К. Михайловский
- В) В.М. Бехтерев.

Социально-психологическое закономерности влияния в малой группе: влияние большинства и влияние меньшинства.

1. Владение навыками эффективной внутри и меж-групповой коммуникации и интеракции является показателем социальной адаптированности субъекта, залогом его высокого социометрического статуса, а для руководителя, коммуникация в деятельности которого занимает до 90 % всего рабочего времени - коммуникативная способность часто составляет его ключевую компетентность. Навыки эффективной личной коммуникации руководителя и его способность выстроить каналы коммуникации в организации оптимальным образом являются важным составляющим компонентом успешных организационных изменений.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

2. Проявления этого феномена многообразны — от следования социальным нормам до принятия мнения большинства в отдельной дискуссии. Природа его естественна. Следование большинству имеет место и в поведении других видов и восходит к закономерностям естественного отбора — именно в следовании отдельной особи этим распространенным моделям поведения кроется ключ к выживанию вида. Это тенденция отдельного члена группы соглашаться с мнением большинства.

Это феномен:

- А) конформность
- Б) соглашательство
- В) внушение

3. Индивидуальный уровень нравственного развития личности, определенная система этических смыслов субъекта, детерминирующая поведение конкретного человека, позволяет ему оценивать и критически относиться к распространенным общественным стандартам, социальным нормам, таким образом, подвергая сомнению полезность, правоту мнения большинства и его рациональность для обеспечения выживания группы.

А) верно,

Б) не верно

В) затрудняюсь ответить

4. Понимание роли руководителя, реализующего проект организационных изменений, может быть выполнено чрез анализ структуры личности и ее активности, мотивированной равно внешне и внутренне, разработанной этим автором. По его мнению личность включает три компонента:

1. личное индивидуальное «Я» (I) — импульсивная, творческая сторона личности. «Это начальная, спонтанная, неорганизованная сторона опыта человека. Она представляет собой ненаправленные тенденции поведения индивида»; «I» - не только врожденный, но и сформированной в ходе общения компонент личности, также являющейся отражением действительности в той ее части которая еще не зафиксирована в разного рода нормах (т.е. актуальной действительности) представляет собой силу, необходимую для развития организации и общества, для критического отношения к устоявшейся системе взглядов.

2. «социальное Я» (Me), представляющее собой «генерализованного другого», интернализированную оценку себя внешним окружением, образ личности в сознании других, меня, мой образ в сознании других; «организованный набор установок и определений, экспектаций или просто значений, разделяемых данной группой. В любой данной ситуации «Me» включает генерализованного другого и зачастую какого-либо конкретного другого.

3. «самость» (Self), которое состоит из упомянутых выше «Индивидуального Я» и «Социального Я». Кто этот автор?

- А) З. Фрейд,
- Б) Н.К. Михайловский
- В) Дж. Мид.

5. Каждый поведенческий акт (наблюдаемые и скрытые от наблюдателя аспекты поведения), начинается в форме «личного индивидуального «Я», «представляющего собой начало действия» и обычно заканчивается в форме «социального Я» (Me), осуществляющего регулирующий контроль. Личное индивидуальное я руководителя, таким образом, инициирует организационное изменение и развитие, являясь спонтанным мотивирующим началом, в то время когда «социальное Я» (Me), представляющее собой «генерализованного значимого другого» в сознании руководителя, придает направление этому акту.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

6. Проблема нравственной детерминации организационно-управленческих интеракций в период организационных изменений не важна из-за отсутствия социальной ответственности руководителя в реализации организационных изменений перед обществом в целом и трудовым коллективом, поскольку, в организационных изменениях руководитель нередко не осуществляет лидерскую функцию, а полагается на экспертный авторитет агентов изменений, которые определяют понимание реальности и допустимые нормы деятельности.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

7. Впервые эксперименты, которые позволили установить факты конформного поведения или, «податливости человека групповому давлению»¹ выполнил:

- А) Соломон Аш
- Б) Серж Моковичи
- В) Зигмунд Фрейд

8. Эффективность влияния группы на индивидуальное решение зависит от количества и степени единства группы во мнении, уровня ее сплоченности в целом, наличия в культуре группы социальных представлений и ценностей, поддерживающих определенное решение. Важен также социометрический статус влияющих и их авторитет у тех на кого оказывается влияние.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

9. Субъект управленческого решения, будь то руководитель группы или ее рядовой член, испытывает потребность в самооценке и нуждается в подтверждении правоты собственных мнений, убеждений, установок, оценке собственных способностей и действий. При возникновении нестандартной ситуации, а именно такие имеют место в период организационных и внешне-организационных изменений, потребность в самооценке обостряется, следование за решением определенного действия еще более обостряет эту потребность. Потребность в самооценке также может быть усилена противоречивостью когний. Особый случай несоответствия - расхождение субъекта управленческих решений во мнении с другим обладающим экспертным авторитетом, уважаемым, ценимым специалистом. Субъект

¹ Парыгин Б. Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории. — СПб.: ИГУП, 1999.

управленческого решения может оценивать свое мнение, опираясь на собственный перцептивный опыт, имеющиеся знания или в сопоставлении с принятыми правилами поведения и действий в определенной ситуации. Когда эти три элемента недостаточны для оценки собственного решения, приобретает особое значение социальное сравнение: субъект управленческого решения обращается к другому специалисту или группе (с которой он себя идентифицирует и сравнивает) как к эталону для определения правильности собственного решения и действий в ситуации организационных изменений. Если он обнаружит, что специалист или группа, ведет себя так же, как и он сам, то почувствует социальную поддержку, окончательно примет решение, и будет с уверенностью продолжать свои действия. Когда возникает расхождение, потребность в самооценке возрастает и начинают действовать силы, уменьшающие это расхождение и восстанавливающие конформность.

А) верно,

Б) не верно

В) затрудняюсь ответить

10. От указанных далее условий зависит возможная степень давления группы или специалиста на субъекта управленческого решения (руководителя), вынуждающего его к конформности:

1) субъект управленческого решения должен прислушиваться к мнению специалиста или группы по обсуждаемому вопросу, по крайней мере замечать его, так как иногда человек просто не осознает, что его поступки и мнения идут вразрез с мнениями других;

2) выбранный для сравнения специалист или группа должны быть осведомлены и погружены в контекст, вызвавший расхождение. Так, например, расхождение мнений по поводу того или иного финансового решения будет иметь большую релевантность среди финансовых специалистов, чем в группе дизайнеров;

3) Субъект управленческого решения должен в какой-то степени идентифицировать себя или осознать свое сходство с группой (специалистом) или по крайней мере стремиться к такой идентификации и сходству,

4) Группа или специалист должны быть привлекательны субъекту управленческого решения, поскольку человека больше беспокоит разногласие с уважаемыми им людьми.

А) верно,

Б) не верно

В) затрудняюсь ответить

11. Если субъект управленческого решения имеет иное в сравнении с группой мнение, это, согласно теории когнитивного диссонанса Л. Фестнигера, может быть преодолено несколькими способами (исключите лишнее):

1) если в основе давления — уважение, признание экспертного авторитета, субъект управленческого решения может отвергнуть группу (специалиста), субъективно обесценив профессиональные (личные) качества и знания контрагента;

2) если основа давления - идентификация, субъект управленческого решения может отказаться признать свое сходство с группой (специалистом), что приведет к снижению организационной идентичности, лояльности;

3) субъект управленческого решения может убедить себя в том, что решения, по поводу которых возникли расхождения, не релевантны отношению с группой (специалистом);

4) субъект управленческого решения может дифференцировать свое восприятие к группе и отношение к ней.

5) все способы верные, лишних нет.

12. П.Н. Шихирев подчеркивает важную особенность справедливую для анализа ситуации управленческого решения «вся драма отношений индивида с группой разворачивается у него в сознании и вокруг отношений симпатии-антипатии»². Хочется подчеркнуть именно «драмой» нередко предстают для управленца решения связанные с организационными изменениями, вызванные, с одной стороны стремлением не лишиться симпатии группы (или определенного специалиста), а с другой возможным быстрым переоцениванием (в сторону снижения) экспертного авторитета группы или определенных специалистов. Эта драма разыгрывается особенно ярко в случае ориентации субъекта управленческого решения на получение положительной оценки со стороны социального окружения, если руководитель «Требует, чтобы его любили и возвышали». Отмеченная излишняя ориентация субъекта управленческого решения на социальное окружение, таким образом, еще более затрудняет выработку оптимального управленческого решения в ситуации организационных изменений.

А) верно,

Б) не верно

В) затрудняюсь ответить

13. Эффективное поведение руководителя в ситуации принятия управленческого решения в период организационных изменений — это всесторонняя независимая оценка решения без учета эмоционального отношения группы к решению, но с учетом и максимальным соблюдением интересов группы. Учет разных сторон решения достигается его групповым обсуждением, дискуссиями, привлечением работников к выработке управленческих решений, независимость - эмоциональным дистанцированием, свободой субъекта управленческого решения от эмоциональной оценки подчиненными.

А) верно,

² Шихирев П.Н. Современная социальная психология. М., 1999. 448 с.

Б) не верно

В) затрудняюсь ответить

14. Феномен «сдвига к риску», наиболее ярко проявляет себя в группах, состоящих из:

А) 4-5 человек,

Б) 7 человек,

В) размер малой группы не влияет на проявление феномена.

15. Анализируя феномен конформности, исследователи обнаружили прямую пропорцию статуса и конформности, обладатели более высокого статуса в группе всегда более конформны, так как сам высокий статус в группе обеспечивается согласием с групповыми нормами, нередко прецеденты, когда наибольшее согласие с групповыми нормами демонстрирует второй по статусу член группы.

А) верно,

Б) не верно

В) затрудняюсь ответить

16. Анализируя феномен конформности, исследователи обнаружили обратную пропорцию статуса и конформности, обладатели более низкого статуса в группе всегда более конформны, так как сам высокий статус в группе обеспечивается отсутствием конформности.

А) верно,

Б) не верно

В) затрудняюсь ответить

17. Разновидность конформности, когда мнение группы интериоризируется и становится мнением индивида, это:

А) внешняя конформность

- Б) внутренняя конформность,
- В) негативизм

18. Разновидность конформности, когда мнение группы принимается, но внутреннего согласия у индивида с ним нет, это .

- А) внешняя конформность
- Б) внутренняя конформность,
- В) негативизм

19. Разновидность конформности, когда решение выбираемое конкретным индивидом зависит от мнения группы в большей мере, чем от собственных убеждений решающего, но характеризуется противоположным по сравнению с групповым содержанием, это

- А) внешняя конформность
- Б) внутренняя конформность,
- В) негативизм

20. Конформность положительно коррелирует со статусом в группе. Такие особенности личности как внушаемость, связаны с конформностью, конформное поведение более свойственно для женщин и представителей национальных меньшинств. Величина группы, степень ее сплоченности, композиция группы и структура коммуникативных сетей в ней также влияют на проявление феномена конформности. Также конформное поведение может быть задано типом совместной группы, который в свою очередь обусловлен особенностью групповых задач, так совместная деятельность и необходимость интеграции усилий исполнителей для решения коллективной задачи выступает детерминантой конформного поведения, к примеру, деятельность оркестрантов или хористов, представителей командных видов спорта в сравнении с деятельностью солистов, спортсменов, занимающихся индивидуальными видами спорта. Конформное поведение индивидов значительно менее

выражено, если разногласия с группой касаются значимых для субъекта вопросов, в частности убеждений, а также зависит от субъективной оценки значимости членства в группе.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

21. Основоположном исследования влияния меньшинства можно назвать С. Московичи, он выделяет условия влияния меньшинства, на основании которых следует подчеркнуть следующие рациональные особенности поведения руководителя, как влияющего меньшинства (исключите лишнее):

- А) уважение со стороны группы: высокий социометрический статус, выполнение лидерской функции, экспертный авторитет,
- Б) этичность, аргументированность, разъясняющий характер информации, сообщаемой в ходе влияния,
- В) длительность воздействия,
- Г) наличие у объекта власти потребностей, а субъекта власти ресурсов для их удовлетворения,
- Д) наличие хотя бы одного члена группы, поддерживающего мнение влияющего³.

22. Данный феномен, предполагает, что высокостатусный член группы (лидер) может отступать от норм группы, благодаря чему реализуются изменения, в групповую реальность внедряются инновации, группа развивается и переходит на новый уровень своего функционирования, более эффективно достигает своих целей. При этом следует помнить, что величина позволенных отклонений от нормативного поведения пропорциональна сделанному ранее вкладу в достижение групповых целей. Допустимость отклонения от групповых норм основана на том, что лидер больше всех ориентирован

³ Социальная психология. 7-е изд. / Под ред. С Московичи. – СПб.: Питер, 2007. – 592 с.

интересы на группы и наиболее компетентен в решении групповой задачи, его вклад в достижение целей группы максимален. Именно поэтому, как считает Е. Холландер лидеру в большей мере, чем рядовому члену группы позволено отклоняться от норм группы. Это феномен:

- А) идиосинкразического кредита
- Б) конформности,
- В) влияния меньшинства.

Влияние групповой дискуссии на характер принимаемых в ситуации организационных изменений управленческих решений

1. Решение принимаемое группой часто характеризуется большей рискованностью, чем индивидуально выработанное решение, при этом ключевую роль в выборе более рискованной альтернативы выступает также групповая дискуссия. Это феномен:

- А) сдвига к риску
- Б) идиосинкразического кредита,
- В) влияния меньшинства.

2. Какое из утверждений верно?

- А) Индивидуальное решение всегда более рискованно, чем групповое,
- Б) Групповое решение всегда более рискованно, чем индивидуальное,
- В) рискованность решения не зависит от того, принимается ли оно группой или индивидуально.

3. Если решение принимается субъектом индивидуально, но после групповой дискуссии, индивидуальное решение

- А) рискованнее, чем первоначальные индивидуальные решение,
- Б) менее рискованно, чем первоначальные индивидуальные решение,
- В) остается таким же по степени рискованности, как и до дискуссии.

4. Проявление сдвига к риску возникает из-за (исключите 1 лишнее):

- А) социальной желательностью риска, отношением к риску как культурной ценности, что влечет соответствующую оценку себя членами культурной группы как способными пойти на риск и в ситуации осуществляемого в ходе групповой дискуссии социального сравнения себя с другими членами группы вызывает принятие более рискованного решения для сохранения своей высокой самооценки и высокого статуса в группе;
- Б) изменением группового мнения в сторону увеличения его рискованности из-за рискованного лидерства;
- В) специфики коммуникации в группе, в том числе длительность дискуссии, ее опосредованность различными техническими средствами;
- Г) характеристики группы, в которой вырабатывается решение: ее размер и степень однородности состава участников (в гетерогенных группах сдвиг к риску более значительный, в группах, состоящих из мужчин, наблюдается несколько больший сдвиг к риску, чем в женских группах, наиболее склонны к проявлению феномена группы из 5 человек);
- Д) диффузией ответственности.
- Е) переоценкой относительной полезности и вероятности исходов, происходящей на основании мнений различных членов группы (гипотеза рациональности);
- Ж) ограниченного невербального обмена информацией (обмен зафиксированными на бумаге решениями с другими членами группы).

5. Несмотря на то, что при условии групповой дискуссии происходит максимальный сдвиг к риску, в условиях неограниченного получения информации без непосредственного участия в групповой дискуссии (как групповое так и индивидуальное прослушивание аудиозаписи, прослушивание дискуссии за перегородкой) отмечался сдвиг к риску больший, чем в условиях ограниченного обмена информацией, но все же меньший, чем в случае участия в дискуссии. При этом, индивидуальное прослушивание аудиозаписи дискуссии более действенно в проявлении сдвига к риску, чем групповое, а испытуемые, которые одновременно

наблюдали и слушали дискуссию, показывали такой же сдвиг к риску, как и при условии участия в дискуссии.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

6. Сдвиг к риску — явление при групповой дискуссии, при повышении экстремальности принимаемых решений, при этом выявлены следующие закономерности:

1. сравнение первичных индивидуальных решений и согласованных групповых: риск растет
2. сравнение первичных индивидуальных решений и вторичных индивидуальных после общей дискуссии с обязательным согласованием: риск растет
3. сравнение первичных индивидуальных решений и вторичных индивидуальных после общей дискуссии без обязательного согласования: риск растет

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

Организационная культура, групповые нормы и их изменения в организации

1. Этот автор выделяет в организационной культуре индивидуальный (личностный), интраорганизационный, интерорганизационный уровни организационной культуры, на каждом из которых можно выделить характерные нормы, которые «вплетаются в ткань» культуры. Этот автор

- А) Э. Шейн,
- Б) Д. Мацумото,
- В) Г. Триандис

2. Верно ли утверждение:

Социальные нормы в процессе социализации интериоризируются индивидом и становятся внутренними регуляторами его поведения, выступающими условием реализации активной позиции личности в деятельности.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

3. Культура — в равной мере индивидуальный, психологический и социальный конструкт. Свойственные личности культурные характеристики, способствуют формированию групповой идентичности, восприятию индивидом себя как части системы, имеющей специфические характеристики. Внутренние особенности личности – интериоризованные социальные ценности и нормы, заключенные в обыденном знании – социальные представления, впервые отмеченные Э. Дюркгеймом – регламентируют поведение личности в социуме одновременно с внешними факторами. Особенности (характеристики) культуры, в которой формировалась личность, становясь ее внутренними регуляторами поведения, (культурными характеристиками личности), определяют взаимодействие личности с представителями схожей культурной среды, либо уже иной, отличной от той, в которой сформировалась личность.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

Планирование, реализация и оценка организационных изменений

1. Верно ли утверждение:

Субъективная незащищенность в сфере труда - эмоциональное состояние работника (субъекта труда), вызванное сочетанием интерпретации рабочей ситуации как угрожающей в будущем сохранению занятости в определенной должности, или утратой важных аспектов работы, вследствие субъективного восприятия действия объективного стрессора (угрозы потери работы), а также оценки собственных личностных ресурсов как недостаточных для преодоления данной ситуации и влекущее деструктивные последствия для функционирования работника.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

2. Верно ли утверждение:

Учет культурного контекста в анализе субъективной незащищенности в сфере труда не позволят лучшим образом понять сущность и детерминацию феномена субъективной незащищенности в сфере труда, поскольку его связь с поведенческими и иными деструктивными последствиями предопределяется индивидуальными особенностями субъекта, а не культурой.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

3. Верно ли утверждение:

В период изменений организация часто сталкивается с деструктивными изменениями в поведении и эмоциональном отношении персонала к работе такими как снижение лояльности, эмоциональной приверженности персонала, изменение организационного гражданского поведения, стресс, переживание субъективной трудовой незащищенности.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

4. Этот феномен является важным показателем, характеризующим насколько работники ощущают и верят, в то, что организация ценит их трудовой вклад в свое процветание, выступает базисом формирования эмоциональной приверженности работника к организации. Высокий уровень его проявления выказывает устойчивую взаимосвязь с показателями, характеризующими качество индивидуальной трудовой жизни (удовлетворенность трудом, увлеченность работой), и положительными эффектами для организации (приверженность, низкий уровень абсентеизма и нежелательной текучести, напротив, высокий уровень выполнения работы и т.д.). Этот феномен:

- А) воспринимаемая организационная поддержка
- Б) идиосинкразический кредит
- В) влияние меньшинства

5. Верно ли утверждение:

Базисом разработки теории организационной поддержки во многом выступили разработанные в рамках организационной психологии теории, которые можно наиболее широко охарактеризовать как «теории социального обмена». Общее и базовое предположение указанной группы теорий в том, что когда один участник взаимодействия предоставляет другому «бонусы» в общении — хорошо относится к другому — реципрокные нормы «обязывают» другого участника взаимодействия к взаимному положительному обмену. Таким образом, степень, в которой каждый из участников взаимодействия (и работник и работодатель) демонстрирует положительное отношение к другому, положительные исходы участников взаимодействия ведут к положительным исходам для каждого. Согласно положению теории организационной поддержки, высокий воспринимаемый уровень организационной поддержки

ведет к формированию у работников чувства долга перед организацией, удовлетворению социо-эмоциональных потребностей и установлению определенного баланса вознаграждения и затрат.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

6. Верно ли утверждение:

Организация персонифицируется для рядовых работников в тех, с кем они вступают в непосредственное взаимодействие в труде, рабочем коллективе. На основании того насколько позитивно окрашено взаимодействие работника со своим непосредственным окружением (особую роль в этом играет непосредственный руководитель, сотрудники служб персонала) у него формируется оценка того насколько организация заботится/не заботится о своих работниках - насколько она готова их поддерживать, т. е. восприятие организационной поддержки, оценка ее уровня осуществляется во взаимодействии с непосредственным окружением. Поэтому непосредственные руководители являются важнейшими агентами изменений.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

7. Верно ли утверждение:

Уровень организационной поддержки, воспринимаемый работниками, во многом зависит от баланса трудозатрат и получаемого работником вознаграждения, в свою очередь, при наличии «положительного баланса» или ощущения переоценки трудового вклада, порождает обязательства работника вносить посильный вклад в благополучие организации и достижение ее целей. Таким образом работник, оценивающий организационную поддержку как высокую сочтет своим долгом участвовать в проекте организационных

изменений. Организационные факторы, оказывающие наибольшее влияние на формирование высокого уровня воспринимаемой организационной поддержки — это процедурная справедливость, «честность» работодателя, в распределении ресурсов и вознаграждений на которой строится организационная политика, в том числе получение точной информации, участие в принятии решения о распределении вознаграждения - «право голоса», поддержка со стороны руководителя, вознаграждение, получаемое работником и условия труда.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

8. Данная стратегия организационных изменений предполагает изменение организации вследствие и по причине произошедших во внешней среде изменений. Целью таких изменений является адаптация организации к изменившимся внешним условиям. Внешняя среда в данном случае изменяется быстрее, чем организация. Это:

- А) Реактивная
- Б) Проактивная стратегия
- В) Вертикальная стратегии

9. Данная стратегия организационных изменений направлена на поиск новых возможностей. Стратегия реализуется организациями, ориентированными не только на занятие лидирующего положения на рынке, но и на постоянное совершенствование. Такая стратегия организационных изменений выбирается теми, кто ориентирован на постоянное улучшение и развитие. Организации, выбирающие данную стратегию, не только ищут возможности во внешней среде, но и выступают активными ее преобразователями, часто стремясь не удовлетворить потребность среды в каком-либо товаре или услуге, но создать эту потребность.

Это:

- А) Реактивная
- Б) Проактивная стратегия
- В) Вертикальная стратегии

10. Реализация проактивной стратегии организационных изменений требует от персонала определенных условий (исключите лишнее):

- А) постоянная включенность в работу, высокий ее темп,
- Б) стремление к самосовершенствованию и непрерывному профессиональному росту и развитию.
- В) обладание организационной властью
- Г) высокой подготовки сотрудников в выбранной профессиональной сфере и увлеченных своей работой.

11. Различия в характере стратегий организационных изменений (реактивной и проактивной) порождают и различия в проблемах, связанных с персоналом. В случае реализации этой стратегии организационных изменений – это проблема стресса, связанного с угрозой потери работы и переживание работниками субъективной трудовой незащищенности. Это:

- А) Реактивная
- Б) Проактивная стратегия

12. Различия в характере стратегий организационных изменений (реактивной и проактивной) порождают и различия в проблемах, связанных с персоналом. В случае реализации этой стратегии организационных изменений – это проблема перегрузки, вызванной темпом работы и профессионального психического выгорания вследствие этого, проблема конфликта между работой и семьей.

- А) Реактивная
- Б) Проактивная стратегия

13. По локализации инициативы этих изменений различаются

- А) реактивная и проактивная стратегии организационных изменений
- Б) вертикальная и партисипативная стратегии организационных изменений.

14. Данная стратегия организационных изменений предполагает, что изменения иницируются высшим иерархическим звеном организации - руководителем или собственником организации. Это:

- А) ветрикальная стратегия
- Б) партисипативная стратегия

15. Данная стратегия организационных изменений предполагает возникновение инициативы организационных изменений в среде сотрудников, «стоящих ближе всего к проблеме» организационного функционирования безотносительно статуса в организационной иерархии.

- А) ветрикальная стратегия
- Б) партисипативная стратегия

16. Такая стратегия организационных изменений часто формируется в партисипативной организационной структуре, в рамках которой функционируют различные советы по широкому кругу вопросов, всесторонне анализирующие возможности улучшения деятельности организации. Это:

- А) ветрикальная стратегия
- Б) партисипативная стратегия

17. Такая стратегия организационных изменений часто выстраивается менеджментом, осознающим целесообразность формирования определенной культуры в организации, направленной на поощрение инициативы, непрерывное развитие и улучшение. Поэтому культура так или иначе находится

в фокусе в таких организационных изменений: она либо является объектом изменения в указанном выше направлении, либо обладая отмеченными характеристиками выступает условием возникновения в организации инициатив. Это:

- А) вертикальная стратегия
- Б) партисипативная стратегия

18. Эта стратегия организационных изменений характеризуется детальным планированием проекта со стороны высшего руководящего состава, часто с привлечением специальных экспертов и консультантов, логичной включенностью в общую стратегию развития организации, тщательным выбором показателей эффективности организационных изменений, определением количественных показателей организационной эффективности. Это:

- А) вертикальная стратегия
- Б) партисипативная стратегия

19. Такие организационные изменения, поскольку их инициатива возникает на различных иерархических уровнях, характеризуются меньшей проработанностью и соотнесенностью с общей стратегией развития компании, они часто возникают как направленные на улучшение функционирования организации новые спонтанные векторы ее развития. Эта стратегия организационных изменений, таким образом, позволяет учесть и использовать на благо организации незначительные изменения и вновь возникающие возможности внешне организационной среды. Это:

- А) вертикальная стратегия
- Б) партисипативная стратегия

20. Сопоставляя фокус и поддерживающий ресурс организационных изменений в партисипативной и вертикальной стратегиях, следует учесть, что в

этой стратегии таковым является культура организации. Это:

- А) вертикальная стратегия
- Б) партисипативная стратегия

21. Сопоставляя фокус и поддерживающий ресурс организационных изменений в партисипативной и вертикальной стратегиях, следует учесть, что в этой стратегии в фокусе оказывается организационная структура. Это:

- А) вертикальная стратегия
- Б) партисипативная стратегия

22. В реализации этой стратегии организационных изменений высоко заинтересован высший состав организации, однако со стороны нижестоящего персонала возникает сильное сопротивление изменению. Это имеет ряд объективных причин: - показатели эффективности функционирования организации, трамбующие улучшения известны только высшему руководству, и до рядовых сотрудников не доведены; - четкое видение будущего состояния организации также есть только у вышестоящего состава, в связи с чем направленность организационных изменений, востребованность каждого сотрудника в обновленной организации персоналу в большей массе не ясна, что порождает высокую оценку угроз потери работы в ситуации организационных изменений и деструктивные переживания субъективной трудовой незащищенности, стремление к сопротивлению изменениям. Это:

- А) вертикальная стратегия
- Б) партисипативная стратегия

23. Эта стратегия организационных изменений обладает высоким мотивационным потенциалом для персонала, поскольку:

- нередко инициируется именно персоналом, видящим новые возможности для себя и организации,
- персонал, привлекаемый к обсуждению и выработке организационных

решений, направленных на изменение, оценивает рабочую ситуацию как более подконтрольную, а свои силы воздействовать на рабочую ситуацию и возможности контролировать угрозы рабочей среды как более высокие, в связи с чем снимается сопротивление изменениям, и снижается переживание субъективной трудовой незащищенности,

- организационные решения, в обсуждении которых работник принял участие, субъективно оцениваются как собственные решения, даже в том случае, когда финальное содержание этих решений значительно отличается от собственных представлений о рациональности у работника, поскольку важен именно факт принятия участия в обсуждении, сотрудник в таком случае высоко оценивает свой экспертный авторитет и профессиональный статус в организации.
- задачи и цели, поставленные перед работниками по результатам организованных групповых дискуссий также субъективно оцениваются как поставленные лично, а потому с большей вероятностью достигаются.

Это:

А) ветрикальная стратегия

Б) партисипативная стратегия

24. Эта стратегия организационных изменений эффективна в краткосрочном временном периоде, поскольку более предсказуема и направлена на улучшение отдельных показателей эффективности функционирования организации, в долгосрочной перспективе ее эффективность минимизируется из-за возврата к прежним формальным процедурам, не подкрепленным изменениями в культуре, а также из-за «психологической цены», которая заключается в переживании работниками субъективной трудовой незащищенности и ее деструктивных последствий: изменения организационного гражданского поведения, снижение эмоциональной приверженности персонала к организации или даже формирования негативных аттитюдов к организации, стрессов и дистрессов работников и других, которые

часто не принимают во внимание, оценивая эффективность организационных изменений по формальным экономическим показателям. Это:

- А) вертикальная стратегия
- Б) партисипативная стратегия

25. Эта стратегия организационных изменений, при ее меньшей предсказуемости и эффективности в краткосрочном периоде, более эффективна в долгосрочном периоде, поскольку лишена отмеченных выше негативных аспектов вертикальной стратегии.

- А) вертикальная стратегия
- Б) партисипативная стратегия

26. Классическая первая модель организационных изменений предполагает три компонента (исключите 2 лишних):

- А) размораживание
- Б) давление
- В) изменение
- Г) замораживание
- Д) развитие

27. Как считает этот автор, поведение людей в производственной ситуации есть результат баланса динамических сил, направленных в противоположные стороны. Некоторые из этих сил являются движущими, другие — сдерживающими. Любое изменение в структуре движущих сил приводит к «размораживанию» существующего равновесия. После периода приспособления (изменения) будет иметь место новое, «замораживание» ситуации и новое равновесие. Этот автор:

- А) К. Левин,
- Б) Э. Шейн,
- В) Л.Н. Аксеновская

28. Это формально первый шаг в развитии любой организации. Чаще всего он начинается с диагностики существующей ситуации в организации и идентификация желаемых изменений. Как отмечает Л. Джуэлл в диагностике очень важно тщательное изучение ожиданий и требований клиента. Желательно, чтобы агент изменений произвел собственную диагностику ситуации; а в поиске причин проблемных состояний целью должно являться выявление максимального количества «причинных факторов», а не «причины проблемы»⁴, окончательное решение о результате диагностики – это всегда результат цикла групповых дискуссий и обсуждений причин проблемных состояний выделенных консультантом и менеджментом организации. Важность дискуссии отмечает Э. Шейн, К.Камерон и Р.Куинн, метод активного исследования Л. Левина также предполагает дискуссию. Это вопрос увеличения любой из движущих сил и/или уменьшения любой из сдерживающих сил, с тем чтобы нарушить существующее равновесие.

Этот этап:

- А) размораживание
- Б) давление
- В) изменение
- Г) замораживание
- Д) развитие

29. Этот автор в своих исследованиях обнаружил, что «размораживание» состоит из трех процессов, различных по своему содержанию, однако, чтобы в организационной системе появилась мотивация к изменению, каждый из этих процессов должен иметь место

- 1) достаточное количество *противоречащих сложившемуся порядку вещей данных*, приводящих к серьезному дискомфорту и дисбалансу;
- 2) связь противоречащих данных с важными целями и идеями, что

⁴ Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология. — СПб.: Питер, 2001 – 720 с.

вызывает *тревогу и/или чувство вины*; и

3) достаточная *психологическая безопасность*, т. е. наличие возможности решить проблему и научиться чему-то новому без потери самоидентификации или целостности. Это:

- А) К. Левин,
- Б) Э. Шейн,
- В) Л.Н. Аксеновская

30. Верно ли утверждение:

Как отмечает Э. Шейн, организационные изменения предполагают необходимость для работников и организации в целом отказаться от определенных поведенческих моделей, «отучиться от чего-либо», а не только научиться чему-то новому. Таким образом изменения, на что бы они формально не были направлены всегда влекут за собой изменения культуры, а трудности организационных изменений и неприятие их работниками связаны именно с «*отучением*», так как навыки становятся частью нашей деятельности, более того частью личной и групповой самоидентификации. Именно в понимании механизма отказа от устаревших, но глубоко укорененных методов Э. Шейн видит ключ к пониманию сопротивления изменениям. Несмотря на то, что в узком смысле объектом изменений является определенный аспект функционирования организационной системы, вмешательство в одну из подсистем ведет к изменениям в другой, поскольку организация – сложноорганизованная система. Объектом всех изменений является организация в целом.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

31. Новое квазиустойчивое равновесие, возникающее после вмешательства, это:.

Этот этап:

- А) размораживание
- Б) давление
- В) изменение
- Г) замораживание
- Д) развитие

32. Замораживание – важный блок организационных изменений, для замораживания часто необходима предполагает фиксация желательного изменения в конкретной подсистеме и интегрирование его в более широкую организационную систему. В качестве мер может быть применено распространение информации о причинах внесения изменения на постоянной основе; обучение нынешних или будущих работников тому, как им приспособиться к изменению; обеспечение подкрепления новым методам работы; создание механизма для индивидуальных работников и групп, который бы обеспечивал управленцев обратной связью в отношении того, как изменение срабатывает и какие дополнительные меры могут быть необходимы. Это:

- А) размораживание
- Б) давление
- В) изменение
- Г) замораживание
- Д) институализация изменений.

33. Верно ли утверждение:

Критерии оценки эффективности проекта организационных изменений могут быть совершенно любыми, главное, чтобы они были релевантны целям и содержанию проекта, характеризовались комплексностью, предполагающей, учет не только краткосрочной эффективности, но и долгосрочной. В оценке проекта организационных изменений необходим также учет влияния внешней ситуации, поскольку она также динамична, и, учитывая большую длительность

проектов организационных изменений может существенно сказаться на результате.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

34. Верно ли утверждение:

Результаты организационного развития могут быть оценены по трем направлениям:

в направлении изменения запланированных показателей, на которые были направлены изменения; вмешательство может привести к переоценке стандартов, посредством которых оцениваются критерии эффективности организационного развития, в таком случае мы очевидно обнаружим, что организация стала другой, но при этом конечный результат отличается от запланированного, но это не означает, что результат хуже, он другой. Такое происходит достаточно часто в реализации партисипативной стратегии организационных изменений – организация изменилась, безусловно, став более адаптивной к среде, смогла изыскать новые для себя возможности во внешне-организационной среде, которые не были очевидны на начальном этапе планирования организационных изменений. Третий вариант оценки – стоит отменить по объективным показателям проект в таком случае безуспешен и не привел ни к какому изменению, но реализация комплекса мероприятий по организационному развитию могут привести к новому пониманию причин проблемных состояний в организации.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

35. Верно ли утверждение:

Деятельность организационного психолога по планированию и реализации проекта организационных изменений не только очень сложна, но и содержит колоссальную этическую ответственность, как за судьбу организации, так и отдельного работника в ней и во многом подобна работе хирурга. Как хирург индустриально-организационный психолог должен проявлять максимальную осторожность, руководствуясь главным принципом «не навреди».

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

36. Верно ли утверждение:

Для изменения поведения работника необходимо, чтобы вознаграждение обеспечивало изменение этого поведения в сторону, желательную для организации: вознаграждение было бы получено при демонстрации соответствующего поведения и не предоставлялось в случае не демонстрации.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

37. Верно ли утверждение:

В ситуации, когда значительная часть жителей земли испытывает фрустрацию, связанную с невозможностью удовлетворить потребности в еде и безопасности, в том числе получить должное медицинское обслуживание, накапливается потенциал агрессии, которая может «выплеснуться наружу» в любой момент.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

38. Э. Толмен раскрывает проблему изменения поведения через формирование широких когнитивных карт у животных и человека следующим образом. Образование узких карт, напротив, препятствует изменению поведения. Но его мнению образование узких (ограниченным определенным участком карт), связано со следующими причинами (исключите 1 лишнее):

- А) повреждение мозга;
- Б) неудачное расположение раздражителей, предъявляемых из внешней среды;
- В) слишком большое количество повторений первоначально выученного пути;
- Г) связь фрустрации и агрессии,
- 4) наличие избыточной мотивации или условий, вызывающих слишком сильную фрустрацию

39. Верно ли следующее утверждение по Э. Толмену:

Приверженность к собственной группе — тенденция, свойственная приматам. Мы находим ее у шимпанзе и других обезьян, а также у человека. Мы также являемся приматами, действующими в условиях группового существования. Каждый индивид в такой, группе имеет тенденцию идентифицировать себя со всей группой в том смысле, что цели группы становятся его целями, жизнь и смерть группы — его жизнью и смертью. Более того, каждый индивид вскоре усваивает, что, находясь в состоянии фрустрации, он не должен выносить свою агрессию на членов, своей группы. Он научается перемещать свою агрессию на другие группы. Такое перемещение агрессии есть не что иное, как сужение, ограничение когнитивной карты. Индивид становится больше неспособным верно локализовать причину своего раздражения.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

40. Верно ли следующее утверждение

Количественная субъективная трудовая незащищенность – это переживания из-за угроз потери важных аспектов работы (содержания, изменения в должности, графике, месторасположении).

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

41. Верно ли следующее утверждение

Качественная субъективная трудовая незащищенность работника - это переживания из-за угроз потери работы.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

42. Верно ли следующее утверждение

Когнитивная субъективная незащищенность в сфере труда — это оценка возможности потери работы или связанных с нею выгод (бонусов),

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

43. Верно ли следующее утверждение

Аффективная — эмоциональное переживание опасений, связанных с когнитивной оценкой потенциальных угроз потери работы или ее важных аспектов».

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

44. Верно ли следующее утверждение

В одной и той же рабочей ситуации уровень связанных с угрозами потери работы переживаний работников будет различаться в зависимости от субъективной оценки этими работниками собственных ресурсов по преодолению данной ситуации.

- А) верно,
- Б) не верно
- В) затрудняюсь ответить

45. Какая из стратегий (реактивная или проактивная) является наиболее стрессогенной?

Это:

- А) Реактивная
- Б) Проактивная стратегия

**Теоретико-методологические основания реализации проекта
организационных изменений в социальной психологии**

1. А) в изменении идей, свойственных членам этого социума;
2. А) в изменении идей, свойственных членам этого социума;
3. А) интеракционизме Дж. Г. Мида
4. В) Э. Дюркгейм
5. В) Ф. Олпорт
6. А) Г. Гергена
7. А) З. Фрейда,
8. В) Н.К. Михайловского

Влияние и изменения в большой социальной группе

1. А) верно,
2. А) верно,
3. Б) внушение,
4. Б) внушение,
5. В) В.М. Бехтерев.

**Социально-психологические закономерности влияния в малой
группе: влияние большинства и влияние меньшинства.**

1. А) верно,
2. А) конформность
3. А) верно,
4. В) Дж. Мид.
5. А) верно,
6. Б) не верно

7. А) Соломон Аш
8. А) верно,
9. А) верно,
10. А) верно,
11. 5) все способы верные, лишних нет.
12. А) верно,
13. А) верно,
14. А) 4-5 человек,
15. А) верно,
16. Б) не верно
17. Б) внутренняя конформность,
18. А) внешняя конформность
19. В) негативизм
20. А) верно,
21. Г) наличие у объекта власти потребностей, а субъекта власти ресурсов для их удовлетворения,
22. А) идиосинкразического кредита

**Влияние групповой дискуссии на характер принимаемых в ситуации
организационных изменений управленческих решений**

1. А) сдвига к риску
2. Б) Групповое решение всегда более рискованно, чем индивидуальное,
3. А) рискованнее, чем первоначальные индивидуальные решение,
4. Ж) ограниченного невербального обмена информацией (обмен зафиксированными на бумаге решениями с другими членами группы).
5. А) верно,
6. А) верно,

Организационная культура, групповые нормы и их изменения в организации

1. Б) Д. Мацумото,
2. А) верно,
3. А) верно,

Планирование, реализация и оценка организационных изменений

1. А) верно,
2. Б) не верно
3. А) верно,
4. А) воспринимаемая организационная поддержка
5. А) верно,
6. А) верно,
7. А) верно,
8. А) Реактивная
9. Б) Проактивная стратегия
10. В) обладание организационной властью
11. А) Реактивная
12. Б) Проактивная стратегия
13. Б) вертикальная и партисипативная стратегии организационных изменений.
14. А) ветрикальная стратегия
15. Б) партисипативная стратегия
16. Б) партисипативная стратегия
17. Б) партисипативная стратегия
18. А) ветрикальная стратегия
19. Б) партисипативная стратегия
20. Б) партисипативная стратегия
21. А) ветрикальная стратегия
22. А) ветрикальная стратегия
23. Б) партисипативная стратегия

24. А) ветрикальная стратегия
25. Б) партисипативная стратегия
26. Б) давление, Д) развитие
27. А) К. Левин,
28. А) размораживание
29. Б) Э. Шейн,
30. А) верно,
31. Г) замораживание
32. Д) институализация изменений.
33. А) верно,
34. А) верно,
35. А) верно,
36. А) верно,
37. А) верно,
38. Г) связь фрустрации и агрессии,
39. А) верно,
40. Б) не верно
41. Б) не верно
42. А) верно,
43. А) верно,
44. А) верно,
45. А) Реактивная

Основная литература:

1. Смирнова А.Ю. Психология управления изменениями. Учеб. Пособие для студентов обучающихся по направлению «Психология». – Саратов: Изд-во Саратов. Ун-та, 2017 – 88 с.
2. Смирнова А.Ю. Психология управления изменениями: прикладные аспекты Учеб. Пособие для студентов обучающихся по направлению «Психология». – Саратов: ИЦ «Наука», 2017 – 73 с.

Дополнительная литература:

3. Аксеновская Л. Н. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии. Саратов: Издательство СГУ, 2005. -348 с.
4. Аксеновская Л.Н. Ордерная модель организационной культуры: монография / Л.. Аксеновская. – М.: Академический проект; Трикста, 2007. – С. 240
5. Андреева Г. М. Социальная психология: учеб. для вузов / Г. М. Андреева. - 5-е изд., испр. и доп. - М.: Аспект Пресс, 2010. - 362 с.
6. Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А., Зарубежная социальная психология XX столетия: Теоретические подходы: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Психология" - М. : Аспект Пресс, 2002. - 286 с.
7. Анциферова Н.И. .Связь морального сознания с нравственным поведением человека (по материалам исследования Лоуренса Колберга и его школы) // Психологический журнал. 1999. Т. 20. Т 3. С 5-17.
8. Бехтерев В. М. Внушение и его роль в общественной жизни, СПб: - Питер.
9. Братусь Б.С., К проблеме человека в психологии //Вопросы психологии, 1997, № 5, с. 3-19.
10. Донцов А.И ., Емельянова Т.П. Концепция социальных представлений в современной французской психологии // Вопросы психологии, 1984, с.

- 149 [Электронный ресурс] voprosy.ru/issues/1984/841147.htm (дата обращения 01.05.2017)
11. Емельянова Т.П. Конструирование социальных представлений в условиях трансформации российского общества. М.: Институт психологии РАН, 2006, - 400 с.
12. Емельянова Т.П., Дробышева Т.В. Конструирование социальных проблем в СМИ и в представлениях граждан (на примере бедности) // Психологические исследования. 2015. Т. 8, № 39. С. 1. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 20.01.2017)
13. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. — М.: Аспект Пресс, 2001.— 318 с.
14. Лебон Г. Психология народов и масс - М. : Академический проект, 2011. - 240 с.
15. Марцинковская Т.Д. История психологии: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. - 4-е изд., стереотип. - М.: Издательский центр «Академия», 2004. - 544 с.
16. Михайловский Н.К. Герои и толпа. Избранные труды по социологии в двух томах. СПб.: Алетейя, 1998 г..
17. Московичи С. Машина, творящая богов пер. с фр. М., 1998 560 с.
18. Осипова Е.В. Социология Эмиля Дюркгейма - М. Наука, 1977. - 279 с.
19. Почебут, Л. Г., Чикер, В. А. Организационная социальная психология: учебное пособие. - СПб.: Речь, 2000. — 298 с.
20. Парыгин Б. Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории. — СПб.: ИГУП, 1999 — 592 с..
21. Сигеле С. "Преступная толпа. Опыт коллективной психологии", издательство Ф. Павленкова, СПб., 1896 г., текста приведен к нормам современного русского языка.
22. Смирнова А.Ю. К научному психологическому осмыслению проблем нравственности в контексте социальной ответственности работодателя // Электронный научный журнал Actualscience. 2016. № 10. Т. 2. С. 52-54.

23. Смирнова А.Ю. К проблеме нравственной детерминации организационно-управленческих интеракций в контексте переживания работниками субъективной трудовой незащищенности // Инновационная наука. 2016. № 11. Т.3. С. 153-155.
24. Смирнова А.Ю. Оценка совместимости культурных характеристик как метод социально-психологического анализа организационной культуры. Автореф. дисс. . канд. психол.х наук 19.00.05, Саратов, 2010, 24 с.
25. Тард Г. Законы подражания. - М.: Академический проект, 2011. – 304 с.
26. Смирнова А.Ю. Субъективная незащищенность в сфере труда: последствия переживания для работников и организаций, профилактика в процессе организационных изменений / Социально-психологические проблемы современного общества: личность, группа, организация / Л.Н. Аксеновская [и др.]. - Саратов, Изд-во Сарат.ун-та, 2016. - С.229-258.
27. Смирнова А.Ю. Субъективная трудовая незащищенность современного российского работника // Электронный научный журнал Actualscience. 2016. Т. 2, № 10. С. 158-160
28. Современная зарубежная социальная психология. Тексты/Под ред. Г. М. Андреевой, Н. Н. Богомоловой, Л. А. Петровской.- М.: Изд-во Моек. ун-та, 1984.-256 с.
29. Социальная психология. 7-е изд. / Под ред. С Московичи. – СПб.: Питер, 2007. – 592 с.
30. Социальная психология: Хрестоматия: Учебное пособие для студентов вузов/Сост. Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. — М: Аспект Пресс, 2003.— 475 с.
31. Фестингер Л. Теория когнитивного диссонанса. Пер. А. Анистратенко, И. Знаешева - СПб.. Ювента, 1999.
32. Фрейд З. Психология масс и анализ человеческого Я. М.: Азбука-классика, 2013 г. 192 с.
33. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. Питер, 2007. — 330 с.
34. Шихирев П.Н. Современная социальная психология. М., 1999. 448 с.