

TEST: 2419#02#Y15#01

Test	2419#02#Y15#01
Fənn	2419 - İdarəetmənin sosialologiyası və psixologiyası
Təsviri	[Təsviri]
Müəllif	Sevda R.
Testlərin vaxtı	80 dəqiqə
Suala vaxt	0 Saniyə
Növ	İmtahan
Maksimal faiz	500
Keçid balı	170 (34 %)
Suallardan	500
Bölmələr	35
Bölmələri qarışdırmaq	☒
Köçürməyə qadağa	☒
Ancaq irəli	☐
Son variant	☐

Bölmə: 0101

Ad	0101
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	2 %

Sual: Согласно какому закону социального управления, разнообразие управляющей системы должно быть не меньше разнообразия управляемого объекта: (Çəki: 1)

- ☒ Закон необходимого разнообразия
- ☐ Закон специализации управления
- ☐ Закон интеграции управления
- ☐ закон экономии времени
- ☐ Закон приоритетности социальных целей

Sual: Согласно какому закону социального управления, постоянное повышение

качества жизни населения является главной целью: (Ќәкі: 1)

- ☒ Закон приоритетности социальных целей
 - ☐ Закон специализации управления
 - ☐ Закон интеграции управления
 - ☐ закон экономии времени
 - ☐ Закон необходимого разнообразия
-

Sual: Согласно, какому закону социального управления достижение поставленной цели осуществляется с учетом наименьших временных потерь: (Ќәкі: 1)

- ☒ закон экономии времени
 - ☐ Закон специализации управления
 - ☐ Закон интеграции управления
 - ☐ Закон приоритетности социальных целей
 - ☐ Закон необходимого разнообразия
-

Sual: Согласно какому закону социального управления, происходит объединение различных специализированных действий в единый управленческий процесс: (Ќәкі: 1)

- ☒ Закон интеграции управления
 - ☐ Закон специализации управления
 - ☐ закон экономии времени
 - ☐ Закон приоритетности социальных целей
 - ☐ Закон необходимого разнообразия
-

Sual: Согласно какому закону социального управления, управление современными общественными делами ведет к расчленению его функций: (Ќәкі: 1)

- ☒ Закон специализации управления
 - ☐ Закон интеграции управления
 - ☐ закон экономии времени
 - ☐ Закон приоритетности социальных целей
 - ☐ Закон необходимого разнообразия
-

Sual: Какой вид управления является объектом изучения общественных наук: (Ќәкі: 1)

- ☒ социальное
 - ☐ техническое
 - ☐ биологическое
 - ☐ производственное
 - ☐ все ответы верны
-

Sual: Объектом внимания каких наук является человек: (Ќәкі: 1)

- ☒ социологии и психологии
- ☐ информатики
- ☐ экономики
- ☐ информатики и экономики
- ☐ биологии

Sual: Кем из ученых впервые в научный оборот было введено понятие «социология»: (Çəki: 1)

- ☒ О.Конт
 - ☐ К.Маркс
 - ☐ Ф.Гегель
 - ☐ И.Кант
 - ☐ Д.Дидро
-

Sual: Кто из нижеперечисленных является основоположником социальной психологии: (Çəki: 1)

- ☒ Г. Тард
 - ☐ Г.Лебон
 - ☐ Дж.Морено
 - ☐ Дж.М.Мид
 - ☐ Г. Блумер
-

Sual: Кто из авторов считал, что решающую роль в социальных процессах играет не разум, а эмоции: (Çəki: 1)

- ☒ Г.Лебон
 - ☐ Г. Тард
 - ☐ Дж.Морено
 - ☐ Дж.М.Мид
 - ☐ Г. Блумер
-

Bölmə: 0102

Ad	0102
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	2 %

Sual: Кто из авторов является создателем социометрии: (Çəki: 1)

- ☒ Дж.Морено
 - ☐ Г. Тард
 - ☐ Г.Лебон
 - ☐ Дж.М.Мид
 - ☐ Г. Блумер
-

Sual: Кто из авторов является создателем теории символического интеракционизма: (Çəki: 1)

- ☒ Дж.М.Мид
- ☐ Г. Тард

- ☐ Г.Лебон
 - ☐ Дж.Морено
 - ☐ Г. Блумер
-

Sual: Кто из авторов является пионером проблематики массового общества: (Ќәкі: 1)

- ☒ Г. Блумер
 - ☐ Г. Тард
 - ☐ Г.Лебон
 - ☐ Дж.Морено
 - ☐ Дж.М.Мид
-

Sual: Кто из авторов является основоположником феноменологического направления: (Ќәкі: 1)

- ☒ А.Шютц
 - ☐ Дж.Хоманс
 - ☐ Г.Гарфинкель
 - ☐ Т.Парсон
 - ☐ Р.Дарендорф
-

Sual: Кто из авторов является концепции социального обмена: (Ќәкі: 1)

- ☒ Дж.Хоманс
 - ☐ А.Шютц
 - ☐ Г.Гарфинкель
 - ☐ Т.Парсон
 - ☐ Р.Дарендор
-

Sual: Кто впервые ввел термин «этнометодология»: (Ќәкі: 1)

- ☒ Г.Гарфинкель
 - ☐ А.Шютц
 - ☐ Дж.Хоманс
 - ☐ Т.Парсон
 - ☐ Р.Дарендор
-

Sual: Кто из авторов является сторонником функционализма: (Ќәкі: 1)

- ☒ Т.Парсон
 - ☐ А.Шютц
 - ☐ Дж.Хоманс
 - ☐ Г.Гарфинкель
 - ☐ Р.Дарендор
-

Sual: Кто из авторов является основоположником теории социального конфликта: (Ќәкі: 1)

- ☒ Р.Дарендор
- ☐ А.Шютц

- ☐ Дж.Хоманс
 - ☐ Г.Гарфинкель
 - ☐ Т.Парсон
-

Sual: Кто из авторов стремился соединить эволюционный функционализм и теорию социального конфликта: (Çəki: 1)

- ☒ Л.Козер
 - ☐ Э.Гидденс
 - ☐ Ч.Миллс
 - ☐ Т.Боттомора
 - ☐ Р.Дарендорф
-

Sual: Кто из авторов выдвинул теорию структуризации: (Çəki: 1)

- ☒ Э.Гидденс
 - ☐ Л.Козер
 - ☐ Ч.Миллс
 - ☐ Т.Боттомора
 - ☐ Р.Дарендорф
-

Bölmə: 0103

Ad	0103
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	2 %

Sual: Кто является основоположником леворадикального направления в западной социологии: (Çəki: 1)

- ☒ Ч.Миллс
 - ☐ Л.Козер
 - ☐ Э.Гидденс
 - ☐ Т.Боттомора
 - ☐ Р.Дарендорф
-

Sual: Кто из авторов является специалистом в области теории классов: (Çəki: 1)

- ☒ Т.Боттомора
 - ☐ Л.Козер
 - ☐ Э.Гидденс
 - ☐ Ч.Миллс
 - ☐ Р.Дарендорф
-

Sual: Общественные процессы по формам общественной жизни классифицируются

на: (Їәкі: 1)

- ☒ ээоноиическая, социальная, политическая
 - ☐ массовый, системный, эпизодический
 - ☐ конструктивная, деструктивная
 - ☐ личностные, внутригрупповые, межгрупповые
 - ☐ эпидемии, землетрясения и т.д.
-

Sual: Общественные процессы по характеру классифицируются на: (Їәкі: 1)

- ☒ массовый, системный, эпизодический
 - ☐ ээоноиическая, социальная, политическая
 - ☐ конструктивная, деструктивная
 - ☐ личностные, внутригрупповые, межгрупповые
 - ☐ эпидемии, землетрясения и т.д.
-

Sual: Общественные процессы по направленности развития общественных связей классифицируются на: (Їәкі: 1)

- ☒ конструктивная, деструктивная
 - ☐ массовый, системный, эпизодический
 - ☐ ээоноиическая, социальная, политическая
 - ☐ личностные, внутригрупповые, межгрупповые
 - ☐ эпидемии, землетрясения и т.д.
-

Sual: Общественные процессы по уровню организации общества классифицируются на: (Їәкі: 1)

- ☒ личностные, внутригрупповые, межгрупповые
 - ☐ конструктивная, деструктивная
 - ☐ ээоноиическая, социальная, политическая
 - ☐ эпидемии, землетрясения и т.д.
 - ☐ массовый, системный, эпизодический
-

Sual: Общественные процессы по общественному содержанию, вызванному различными аномалиями классифицируются на: (Їәкі: 1)

- ☒ эпидемии, землетрясения и т.д.
 - ☐ массовый, системный, эпизодический
 - ☐ конструктивная, деструктивная
 - ☐ личностные, внутригрупповые, межгрупповые
 - ☐ ээоноиическая, социальная, политическая
-

Sual: К объективным социальным показателям относят: (Їәкі: 1)

- ☒ доходы населения
 - ☐ социальное самочувствие
 - ☐ социальная тревожность
 - ☐ социальное удовлетворение
 - ☐ производственная инфраструктура
-

Sual: К объективным социальным показателям относят: (Çəki: 1)

- ☒ качество жизни
 - ☐ социальное самочувствие
 - ☐ социальная тревожность
 - ☐ социальное удовлетворение
 - ☐ производственная инфраструктура
-

Sual: К объективным социальным показателям относят: (Çəki: 1)

- ☒ социальные гарантии
 - ☐ социальное самочувствие
 - ☐ социальная тревожность
 - ☐ социальное удовлетворение
 - ☐ производственная инфраструктура
-

Bölmə: 0201

Ad	0201
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	2 %

Sual: К объективным социальным показателям относят: (Çəki: 1)

- ☒ социальная инфраструктура
 - ☐ социальное самочувствие
 - ☐ социальная тревожность
 - ☐ социальное удовлетворение
 - ☐ производственная инфраструктура
-

Sual: К субъективным социальным показателям относят: (Çəki: 1)

- ☒ социальное самочувствие
 - ☐ социальная инфраструктура
 - ☐ доходы населения
 - ☐ качество жизни
 - ☐ социальные гарантии
-

Sual: К субъективным социальным показателям относят: (Çəki: 1)

- ☒ социальное удовлетворение
 - ☐ социальная инфраструктура
 - ☐ доходы населения
 - ☐ качество жизни
 - ☐ социальные гарантии
-

Sual: К субъективным социальным показателям относят: (Ўэки: 1)

- ☒ социальная тревожность
 - ☐ социальная инфраструктура
 - ☐ доходы населения
 - ☐ качество жизни
 - ☐ социальные гарантии
-

Sual: Когда впервые появилось понятие «качество жизни»: (Ўэки: 1)

- ☒ в 60-х гг. XX века
 - ☐ в 70-х гг. XX века
 - ☐ в 80-х гг. XX века
 - ☐ в 50-х гг. XX века
 - ☐ в 20-е гг. XX века
-

Sual: Предметом социологии и психологии управления являются: (Ўэки: 1)

- ☒ управленческие отношения
 - ☐ человек
 - ☐ общество
 - ☐ классы
 - ☐ роли индивида в производственном процессе
-

Sual: К принципам социального управления не относят: (Ўэки: 1)

- ☒ корпоративный дух
 - ☐ иерархичности
 - ☐ обязательной обратной связи
 - ☐ гуманизма
 - ☐ программно-целевого обеспечения
-

Sual: К принципам социального управления не относят: (Ўэки: 1)

- ☒ корпоративный дух
 - ☐ иерархичности
 - ☐ обязательной обратной связи
 - ☐ гуманизма
 - ☐ программно-целевого обеспечения
-

Sual: К принципам социального управления не относят: (Ўэки: 1)

- ☒ децентрализации
 - ☐ иерархичности
 - ☐ обязательной обратной связи
 - ☐ гуманизма
 - ☐ программно-целевого обеспечения
-

Sual: К принципам социального управления не относят: (Ўэки: 1)

- ☒ централизации

- ☐ иерархичности
- ☐ обязательной обратной связи
- ☐ гуманизма
- ☐ программно-целевого обеспечения

Bölmə: 0202

Ad	0202
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	2 %

Sual: К принципам социального управления не относят: (Çəki: 1)

- ☒ ответственность
- ☐ иерархичности
- ☐ обязательной обратной связи
- ☐ гуманизма
- ☐ программно-целевого обеспечения

Sual: Методы социального нормирования: (Çəki: 1)

- ☒ позволяют упорядочить отношения между социальными группами, отдельными работниками и коллективами
- ☐ включают социальное образование и привлечение работника к активной деятельности в социальном управлении
- ☐ служат для упорядочения социальных отношений
- ☐ для поощрения коллективов, групп, и отдельных работников
- ☐ на регулирование отношений между людьми

Sual: Социально-политические методы: (Çəki: 1)

- ☒ включают социальное образование и привлечение работника к активной деятельности в социальном управлении
- ☐ позволяют упорядочить отношения между социальными группами, отдельными работниками и коллективами
- ☐ служат для упорядочения социальных отношений
- ☐ для поощрения коллективов, групп, и отдельных работников
- ☐ на регулирование отношений между людьми

Sual: Методы социального регулирования: (Çəki: 1)

- ☒ служат для упорядочения социальных отношений
- ☐ включают социальное образование и привлечение работника к активной деятельности в социальном управлении
- ☐ позволяют упорядочить отношения между социальными группами, отдельными работниками и коллективами

- ☐ для поощрения коллективов, групп, и отдельных работников
 - ☐ на регулирование отношений между людьми
-

Sual: Методы морального стимулирования: (Җәки: 1)

- ☒ позволяют упорядочить отношения между социальными группами, отдельными работниками и коллективами
 - ☐ включают социальное образование и привлечение работника к активной деятельности в социальном управлении
 - ☐ служат для упорядочения социальных отношений
 - ☐ позволяют упорядочить отношения между социальными группами, отдельными работниками и коллективами
 - ☐ на регулирование отношений между людьми
-

Sual: Психологические методы: (Җәки: 1)

- ☒ на регулирование отношений между людьми
 - ☐ включают социальное образование и привлечение работника к активной деятельности в социальном управлении
 - ☐ служат для упорядочения социальных отношений
 - ☐ для поощрения коллективов, групп, и отдельных работников
 - ☐ позволяют упорядочить отношения между социальными группами, отдельными работниками и коллективами
-

Sual: К диагностическим методам социологии и психологии управления не относят: (Җәки: 1)

- ☒ социально-психологический тренинг
 - ☐ наблюдение
 - ☐ опрос
 - ☐ интервью
 - ☐ тестирование
-

Sual: К диагностическим методам социологии и психологии управления не относят: (Җәки: 1)

- ☒ групповая дискуссия
 - ☐ наблюдение
 - ☐ опрос
 - ☐ интервью
 - ☐ тестирование
-

Sual: К диагностическим методам социологии и психологии управления не относят: (Җәки: 1)

- ☒ деловая игра
 - ☐ наблюдение
 - ☐ опрос
 - ☐ интервью
 - ☐ тестирование
-

Sual: К регулирующим методам социологии и психологии управления не относят:
(Çəki: 1)

- ☒ беседа
- ☐ социально-психологический тренинг
- ☐ групповая дискуссия
- ☐ деловая игра
- ☐ все ответы верны

Bölmə: 0203

Ad	0203
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	2 %

Sual: К регулирующим методам социологии и психологии управления не относят
(Çəki: 1)

- ☒ беседа
- ☐ социально-психологический тренинг
- ☐ групповая дискуссия
- ☐ деловая игра
- ☐ все ответы верны

Sual: К регулирующим методам социологии и психологии управления не относят
(Çəki: 1)

- ☒ эксперимент
- ☐ социально-психологический тренинг
- ☐ групповая дискуссия
- ☐ деловая игра
- ☐ все ответы верны

Sual: К регулирующим методам социологии и психологии управления не относят
(Çəki: 1)

- ☒ тестирование
- ☐ социально-психологический тренинг
- ☐ групповая дискуссия
- ☐ деловая игра
- ☐ все ответы верны

Sual: К регулирующим методам социологии и психологии управления не относят
(Çəki: 1)

- ☒ анкетирование

- ☐ социально-психологический тренинг
 - ☐ групповая дискуссия
 - ☐ деловая игра
 - ☐ все ответы верны
-

Sual: К регулирующим методам социологии и психологии управления не относят (Ўэки: 1)

- ☒ интервью
 - ☐ социально-психологический тренинг
 - ☐ групповая дискуссия
 - ☐ деловая игра
 - ☐ все ответы верны
-

Sual: К регулирующим методам социологии и психологии управления не относят (Ўэки: 1)

- ☒ опрос
 - ☐ социально-психологический тренинг
 - ☐ групповая дискуссия
 - ☐ деловая игра
 - ☐ все ответы верны
-

Sual: К регулирующим методам социологии и психологии управления не относят (Ўэки: 1)

- ☒ наблюдение
 - ☐ социально-психологический тренинг
 - ☐ групповая дискуссия
 - ☐ деловая игра
 - ☐ все ответы верны
-

Sual: Это группы факторов, предопределяющие формирование и развитие личности (Ўэки: 1)

- ☒ детерминанты личности
 - ☐ стадии развития личности
 - ☐ черты личности
 - ☐ темперамент
 - ☐ социальная роль
-

Sual: Кто является автором модели «от незрелости к зрелости» (Ўэки: 1)

- ☒ К.Адджирис
 - ☐ Э.Мэйо
 - ☐ Ч.Барнард
 - ☐ А.Файоль
 - ☐ М.Фоллет
-

Sual: Базовая единица личности, представляет склонность вести себя

определенным образом (Çəki: 1)

- ☒ черта личности
- ☐ детерминанта личности
- ☐ стадия развития личности
- ☐ темперамент личности
- ☐ характер

Bölmə: 0301

Ad	0301
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	2 %

Sual: К пяти основным характеристикам (черты) личности согласно американским психологам не относят (Çəki: 1)

- ☒ детерминанта личности
- ☐ экстраверсия
- ☐ склонность к сотрудничеству
- ☐ добросовестность
- ☐ эмоциональная стабильность

Sual: К пяти основным характеристикам (черты) личности согласно американским психологам не относят (Çəki: 1)

- ☒ темперамент
- ☐ экстраверсия
- ☐ склонность к сотрудничеству
- ☐ добросовестность
- ☐ эмоциональная стабильность

Sual: К пяти основным характеристикам (черты) личности согласно американским психологам не относят (Çəki: 1)

- ☒ характер
- ☐ экстраверсия
- ☐ склонность к сотрудничеству
- ☐ добросовестность
- ☐ эмоциональная стабильность

Sual: К пяти основным характеристикам (черты) личности согласно американским психологам не относят (Çəki: 1)

- ☒ зрелость
- ☐ экстраверсия
- ☐ склонность к сотрудничеству

- ☒ добросовестность
 - ☐ эмоциональная стабильность
-

Sual: К пяти основным характеристикам (черты) личности согласно американским психологам относят (Çәki: 1)

- ☒ экстраверсия
 - ☐ детерминанта
 - ☐ характер
 - ☐ темперамент
 - ☐ стадия развития
-

Sual: К пяти основным характеристикам (черты) личности согласно американским психологам относят (Çәki: 1)

- ☒ склонность к сотрудничеству
 - ☐ детерминанта
 - ☐ характер
 - ☐ темперамент
 - ☐ стадия развития
-

Sual: К пяти основным характеристикам (черты) личности согласно американским психологам относят (Çәki: 1)

- ☒ добросовестность
 - ☐ детерминанта
 - ☐ характер
 - ☐ темперамент
 - ☐ стадия развития
-

Sual: К пяти основным характеристикам (черты) личности согласно американским психологам относят (Çәki: 1)

- ☒ эмоциональная стабильность
 - ☐ детерминанта
 - ☐ характер
 - ☐ темперамент
 - ☐ стадия развития
-

Sual: К пяти основным характеристикам (черты) личности согласно американским психологам относят (Çәki: 1)

- ☒ восприимчивость к приобретению нового опыта
 - ☐ детерминанта
 - ☐ характер
 - ☐ темперамент
 - ☐ стадия развития
-

Sual: Способность к научению это (Çәki: 1)

- ☒ склонность

- ☐ выполняемые роли
- ☐ способности
- ☐ установки
- ☐ характер

Bölmə: 0302

Ad	0302
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	2 %

Sual: Понятие компетентности включает в себя (Çəki: 1)

- ☒ склонность и способности
- ☐ экстраверсия и интроверсия
- ☐ добросовестность и эмоциональность
- ☐ характер и темперамент
- ☐ стимул и мотивацию

Sual: Кем впервые был описан «локус контроля» (Çəki: 1)

- ☒ Дж.Роттер
- ☐ Э.Мэйо
- ☐ К.Адджирис
- ☐ М.Фоллет
- ☐ Ч.Барнард

Sual: Постоянная готовность личности чувствовать и вести себя определенным образом по отношению к чему-либо или к кому-либо это (Çəki: 1)

- ☒ установки
- ☐ ценности
- ☐ темперамент
- ☐ экстраверсия
- ☐ компетентность

Sual: К функциям установок не относится (Çəki: 1)

- ☒ мотивационная
- ☐ эго-защитная
- ☐ ценностно-экспрессивная
- ☐ инструментальная
- ☐ систематизации

Sual: К функциям установок не относится (Çəki: 1)

- ☒ стимулирующая
 - ☐ эго-защитная
 - ☐ ценностно-экспрессивная
 - ☐ инструментальная
 - ☐ систематизации
-

Sual: К функциям установок не относится (Çəki: 1)

- ☒ контролирующая
 - ☐ эго-защитная
 - ☐ ценностно-экспрессивная
 - ☐ инструментальная
 - ☐ систематизации
-

Sual: К функциям установок не относится (Çəki: 1)

- ☒ регулирующая
 - ☐ эго-защитная
 - ☐ ценностно-экспрессивная
 - ☐ инструментальная
 - ☐ систематизации
-

Sual: К функциям установок не относится (Çəki: 1)

- ☒ координационная
 - ☐ эго-защитная
 - ☐ ценностно-экспрессивная
 - ☐ инструментальная
 - ☐ систематизации
-

Sual: К функциям установок относят (Çəki: 1)

- ☒ эго-защитная
 - ☐ мотивационная
 - ☐ регулирующая
 - ☐ координирующая
 - ☐ стимулирующая
-

Sual: К функциям установок относят (Çəki: 1)

- ☒ ценностно-экспрессивная
 - ☐ мотивационная
 - ☐ регулирующая
 - ☐ координирующая
 - ☐ стимулирующая
-

Bölmə: 0303

Ad

0303

Suallardan

10

Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	2 %

Sual: К функциям установок относят (Çəki: 1)

- ☒ инструментальная
- ☐ мотивационная
- ☐ регулирующая
- ☐ координирующая
- ☐ стимулирующая

Sual: К функциям установок относят (Çəki: 1)

- ☒ систематизации
- ☐ мотивационная
- ☐ регулирующая
- ☐ координирующая
- ☐ стимулирующая

Sual: Негативное побудительное состояние, возникающее в ситуации, когда субъект одновременно располагает двумя психологически противоречивыми «знаниями» называется (Çəki: 1)

- ☒ когнитивным диссонансом
- ☐ восприимчивость к приобретению нового опыта
- ☐ экстраверсия
- ☐ интроверсия
- ☐ эмоциональная нестабильность

Sual: Понятие «когнитивного диссонанса» определил (Çəki: 1)

- ☒ Л.Фестингер
- ☐ К.Арджирис
- ☐ Дж.Роттер
- ☐ Ч.Барнард
- ☐ Э.Мэйо

Sual: Не относится к основным характеристикам личности («большая пятерка») (Çəki: 1)

- ☒ творчество
- ☐ экстраверсия
- ☐ склонность к сотрудничеству
- ☐ эмоциональная стабильность
- ☐ восприимчивость к приобретению нового опыта

Sual: Не относится к основным характеристикам личности («большая пятерка»)

(Çəki: 1)

- ☒ характер
 - ☐ экстраверсия
 - ☐ склонность к сотрудничеству
 - ☐ эмоциональная стабильность
 - ☐ восприимчивость к приобретению нового опыта
-

Sual: Не относится к основным характеристикам личности («большая пятерка»)

(Çəki: 1)

- ☒ темперамент
 - ☐ экстраверсия
 - ☐ склонность к сотрудничеству
 - ☐ эмоциональная стабильность
 - ☐ восприимчивость к приобретению нового опыта
-

Sual: Не относится к основным характеристикам личности («большая пятерка»)

(Çəki: 1)

- ☒ способности
 - ☐ экстраверсия
 - ☐ склонность к сотрудничеству
 - ☐ эмоциональная стабильность
 - ☐ добросовестность
-

Sual: Как сам человек оценивает свою способность справляться с повседневными ситуациями по мере их возникновения, называется (Çəki: 1)

- ☒ самоэффективность
 - ☐ самоуважение
 - ☐ темперамент
 - ☐ характер
 - ☐ воля
-

Sual: Какими человек воспринимает собственную компетентность и собственный образ называется (Çəki: 1)

- ☒ самоуважение
 - ☐ самоэффективность
 - ☐ темперамент
 - ☐ характер
 - ☐ воля
-

Bölmə: 0401

Ad	0401
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒

Sual: К характеристике незрелого возраста согласно Крису Арджирису относится (Çəki: 1)

- ☒ зависимость
 - ☐ активность
 - ☐ разнообразные поведенческие модели
 - ☐ глубокие интересы
 - ☐ самосознание и контроль
-

Sual: К характеристике незрелого возраста согласно Крису Арджирису относится (Çəki: 1)

- ☒ ограниченное число моделей поведения
 - ☐ активность
 - ☐ разнообразные поведенческие модели
 - ☐ глубокие интересы
 - ☐ самосознание и контроль
-

Sual: К характеристике незрелого возраста согласно Крису Арджирису относится (Çəki: 1)

- ☒ примитивные интересы
 - ☐ активность
 - ☐ разнообразные поведенческие модели
 - ☐ глубокие интересы
 - ☐ самосознание и контроль
-

Sual: К характеристике незрелого возраста согласно Крису Арджирису относится (Çəki: 1)

- ☒ краткосрочная перспектива
 - ☐ активность
 - ☐ разнообразные поведенческие модели
 - ☐ глубокие интересы
 - ☐ самосознание и контроль
-

Sual: К характеристике незрелого возраста согласно Крису Арджирису относится (Çəki: 1)

- ☒ подчиненное положение
 - ☐ активность
 - ☐ разнообразные поведенческие модели
 - ☐ глубокие интересы
 - ☐ самосознание и контроль
-

Sual: К характеристике незрелого возраста согласно Крису Арджирису относится (Çəki: 1)

- ☒ отсутствие самосознания
- ☐ активность
- ☐ разнообразные поведенческие модели
- ☐ глубокие интересы
- ☐ самосознание и контроль

Sual: К характеристике зрелого возраста согласно Крису Арджирису относится (Çəki: 1)

- ☒ активность
- ☐ зависимость
- ☐ ограниченное число моделей поведения
- ☐ примитивные интересы
- ☐ краткосрочная перспектива

Sual: К характеристике зрелого возраста согласно Крису Арджирису относится (Çəki: 1)

- ☒ независимость
- ☐ зависимость
- ☐ ограниченное число моделей поведения
- ☐ примитивные интересы
- ☐ краткосрочная перспектива

Sual: К характеристике зрелого возраста согласно Крису Арджирису относится (Çəki: 1)

- ☒ разнообразные поведенческие модели
- ☐ зависимость
- ☐ пассивность
- ☐ примитивные интересы
- ☐ краткосрочная перспектива

Sual: К характеристике зрелого возраста согласно Крису Арджирису относится (Çəki: 1)

- ☒ глубокие интересы
- ☐ зависимость
- ☐ ограниченное число моделей поведения
- ☐ подчиненное положение
- ☐ краткосрочная перспектива

Bölmə: 0402

Ad	0402
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	2 %

Sual: К характеристике зрелого возраста согласно Крису Арджирису относится (Çәki: 1)

- ☒ долгосрочная перспектива
 - ☐ зависимость
 - ☐ ограниченное число моделей поведения
 - ☐ примитивные интересы
 - ☐ отсутствие самосознания
-

Sual: К характеристике зрелого возраста согласно Крису Арджирису относится (Çәki: 1)

- ☒ главенствующее положение
 - ☐ зависимость
 - ☐ ограниченное число моделей поведения
 - ☐ примитивные интересы
 - ☐ краткосрочная перспектива
-

Sual: К характеристике зрелого возраста согласно Крису Арджирису относится (Çәki: 1)

- ☒ самосознание и самоконтроль
 - ☐ зависимость
 - ☐ ограниченное число моделей поведения
 - ☐ примитивные интересы
 - ☐ краткосрочная перспектива
-

Sual: Основные компоненты установок (Çәki: 1)

- ☒ эмоциональный, информационный, поведенческий
 - ☐ эмоциональный, поведенческий, коммуникационный
 - ☐ информационный, эмоциональный
 - ☐ эмоциональный, поведенческий
 - ☐ коммуникационный, личностный, эмоциональный
-

Sual: Не относится к функциям установок (Çәki: 1)

- ☒ эмоциональная
 - ☐ функция приспособления
 - ☐ функция защиты собственного эго
 - ☐ функция выражения ценностных ориентаций
 - ☐ познавательная
-

Sual: Не относится к функциям установок (Çәki: 1)

- ☒ коммуникационная
- ☐ функция приспособления
- ☐ функция защиты собственного эго
- ☐ функция выражения ценностных ориентаций

☐ познавательная

Sual: Эмоциональная привязанность к организации, самоидентификация с организацией, вовлеченность в ее дела и проблемы это (Çəki: 1)

- ☒ аффективная преданность
 - ☐ преданность, обусловленная стажем
 - ☐ нормативная преданность
 - ☐ установка
 - ☐ удовлетворенность трудом
-

Sual: Понимание тех потерь, которые вызовет уход из организации это (Çəki: 1)

- ☒ преданность, обусловленная стажем
 - ☐ аффективная преданность
 - ☐ нормативная преданность
 - ☐ установка
 - ☐ удовлетворенность трудом
-

Sual: Обязательство работника оставаться в данной организации это (Çəki: 1)

- ☒ нормативная преданность
 - ☐ аффективная преданность
 - ☐ преданность, обусловленная стажем
 - ☐ установка
 - ☐ удовлетворенность трудом
-

Sual: Сколько стадии развития в зависимости от возраста выделил Левинсон (Çəki: 1)

- ☒ 4
 - ☐ 5
 - ☐ 3
 - ☐ 6
 - ☐ 2
-

Bölmə: 0501

Ad	0501
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	2 %

Sual: К общим характеристикам группы не относится (Çəki: 1)

- ☒ удовлетворенность от работы
- ☐ гомогенность

- ☐ фоновые характеристики
 - ☐ открытость
 - ☐ сплоченность
-

Sual: Относительная позиция человека внутри группы или обществ (Çәki: 1)

- ☒ статус
 - ☐ открытость
 - ☐ сплоченность
 - ☐ гомогенность
 - ☐ фоновые характеристики
-

Sual: Определяет уровень входных барьеров в ту или иную группу (Çәki: 1)

- ☒ открытость
 - ☐ статус
 - ☐ сплоченность
 - ☐ гомогенность
 - ☐ фоновые характеристики
-

Sual: Определяет наличие в группе связей особо типа, характеризующих социально-психологическую общность людей, единство взглядов и стремление к общей цели (Çәki: 1)

- ☒ сплоченность
 - ☐ статус
 - ☐ открытость
 - ☐ гомогенность
 - ☐ фоновые характеристики
-

Sual: Оценка однородности группы, исходя из заданных параметров (Çәki: 1)

- ☒ гомогенность
 - ☐ статус
 - ☐ открытость
 - ☐ сплоченность
 - ☐ фоновые характеристики
-

Sual: К персональным факторам создания групп относят (Çәki: 1)

- ☒ общие цели
 - ☐ непосредственная близость
 - ☐ ожидания общения
 - ☐ сила в единстве
 - ☐ возможность стать лидером
-

Sual: К персональным факторам создания групп относят (Çәki: 1)

- ☒ общие интересы
- ☐ непосредственная близость
- ☐ ожидания общения

- ☐ возможность стать лидером
- ☐ сила в единстве

Sual: К персональным факторам создания групп относят (Çəki: 1)

- ☒ личные характеристики
- ☐ непосредственная близость
- ☐ ожидания общения
- ☐ возможность стать лидером
- ☐ сила в единстве

Sual: К персональным факторам создания групп относят (Çəki: 1)

- ☒ безопасности
- ☐ непосредственная близость
- ☐ ожидания общения
- ☐ возможность стать лидером
- ☐ сила в единстве

Sual: К ситуационным факторам создания групп относят (Çəki: 1)

- ☒ возможность взаимодействия
- ☐ общие цели
- ☐ общие интересы
- ☐ безопасности
- ☐ удовлетворение потребности в людях одного социального слоя

Bölmə: 0502

Ad	0502
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	2 %

Sual: К ситуационным факторам создания групп относят (Çəki: 1)

- ☒ непосредственная близость
- ☐ общие цели
- ☐ общие интересы
- ☐ безопасности
- ☐ удовлетворение потребности в людях одного социального слоя

Sual: К ситуационным факторам создания групп относят (Çəki: 1)

- ☒ ожидание общения
- ☐ общие цели
- ☐ общие интересы

- ☒ безопасности
 - ☐ удовлетворение потребности в людях одного социального слоя
-

Sual: К ситуационным факторам создания групп относят (Ҷаҳи: 1)

- ☒ влияние
 - ☐ общие цели
 - ☐ общие интересы
 - ☐ безопасности
 - ☐ удовлетворение потребности в людях одного социального слоя
-

Sual: В период становления группы происходит (Ҷаҳи: 1)

- ☒ определение целей
 - ☐ борьба за лидерство
 - ☐ сопротивление
 - ☐ консенсус
 - ☐ взаимопомощь
-

Sual: В период становления группы происходит (Ҷаҳи: 1)

- ☒ определение правил
 - ☐ борьба за лидерство
 - ☐ сопротивление
 - ☐ консенсус
 - ☐ взаимопомощь
-

Sual: В период становления группы происходит (Ҷаҳи: 1)

- ☒ неопределенность
 - ☐ борьба за лидерство
 - ☐ сопротивление
 - ☐ консенсус
 - ☐ взаимопомощь
-

Sual: В период становления группы происходит (Ҷаҳи: 1)

- ☒ установление базовых норм
 - ☐ борьба за лидерство
 - ☐ сопротивление
 - ☐ консенсус
 - ☐ взаимопомощь
-

Sual: В период становления группы происходит (Ҷаҳи: 1)

- ☒ рост численности
 - ☐ борьба за лидерство
 - ☐ сопротивление
 - ☐ консенсус
 - ☐ взаимопомощь
-

Sual: В период становления группы происходит (Çəki: 1)

- ☒ понимание других
 - ☐ борьба за лидерство
 - ☐ сопротивление
 - ☐ консенсус
 - ☐ взаимопомощь
-

Sual: На стадии конфликта в группе происходит (Çəki: 1)

- ☒ борьба за лидерство
 - ☐ определение целей
 - ☐ определение правил
 - ☐ консенсус
 - ☐ кооперация
-

Bölmə: 0503

Ad	0503
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	2 %

Sual: На стадии конфликта в группе происходит (Çəki: 1)

- ☒ образование подгрупп и коалиций
 - ☐ определение целей
 - ☐ определение правил
 - ☐ консенсус
 - ☐ кооперация
-

Sual: На стадии конфликта в группе происходит (Çəki: 1)

- ☒ сопротивление
 - ☐ определение целей
 - ☐ определение правил
 - ☐ консенсус
 - ☐ кооперация
-

Sual: На стадии согласованности для группы характерно (Çəki: 1)

- ☒ консенсус
 - ☐ определение целей
 - ☐ взаимосвязь, открытость
 - ☐ эффективное исполнение
 - ☐ образование подгрупп и коалиций
-

Sual: На стадии согласованности для группы характерно (Џәкі: 1)

- ☒ принятие лидерства
 - ☐ определение целей
 - ☐ взаимосвязь, открытость
 - ☐ эффективное исполнение
 - ☐ образование подгрупп и коалиций
-

Sual: На стадии согласованности для группы характерно (Џәкі: 1)

- ☒ совместная работа
 - ☐ определение целей
 - ☐ взаимосвязь, открытость
 - ☐ эффективное исполнение
 - ☐ образование подгрупп и коалиций
-

Sual: На стадии согласованности для группы характерно (Џәкі: 1)

- ☒ новые стабильные роли
 - ☐ определение целей
 - ☐ взаимосвязь, открытость
 - ☐ эффективное исполнение
 - ☐ образование подгрупп и коалиций
-

Sual: На стадии согласованности для группы характерно (Џәкі: 1)

- ☒ кооперация
 - ☐ определение целей
 - ☐ взаимосвязь, открытость
 - ☐ эффективное исполнение
 - ☐ образование подгрупп и коалиций
-

Sual: Процесс, при котором поведение или характеристики одних людей воздействуют на поведение или характеристики других называется (Џәкі: 1)

- ☒ влияние
 - ☐ подчинение
 - ☐ мотивация
 - ☐ власть
 - ☐ потребность
-

Sual: Изменение поведения в результате реального или воображаемого давления на индивида со стороны окружения это (Џәкі: 1)

- ☒ подчинение
 - ☐ влияние
 - ☐ власть
 - ☐ мотивация
 - ☐ потребность
-

Sual: Разновидности подчинения (Çəki: 1)

- ☒ согласие, солидарность, сопричастность
- ☐ цели, награды, наказание
- ☐ противодействие, уступчивость
- ☐ согласованность, сплоченность
- ☐ восприятие, ценности

Bölmə: 0601

Ad	0601
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	2 %

Sual: ----- присутствует, когда люди подчиняются, несмотря на свои собственные взгляды и предпочтения (Çəki: 1)

- ☒ согласие (уступчивость)
- ☐ солидарность
- ☐ сопричастность
- ☐ влияние
- ☐ мотивация

Sual: ----- представляет собой подчинение, основанное на уважении или одобрении по отношению к тем, кто предлагает какие-либо действия (Çəki: 1)

- ☒ солидарность
- ☐ согласие (уступчивость)
- ☐ сопричастность
- ☐ влияние
- ☐ мотивация

Sual: ----- проявляется, когда люди исполняют просьбы или приказы других, потому что они соответствуют их собственным взглядам и оценкам (Çəki: 1)

- ☒ сопричастность
- ☐ согласие (уступчивость)
- ☐ солидарность
- ☐ влияние
- ☐ мотивация

Sual: К факторам сплоченности группы относится (Çəki: 1)

- ☒ общие цели
- ☐ солидарное поведение
- ☐ высокая производительность
- ☐ низкая производительность

- ☒ мотивация
-

Sual: К факторам сплоченности группы относится (Çәki: 1)

- ☒ потребность во взаимодействии
 - ☐ солидарное поведение
 - ☐ высокая производительность
 - ☐ низкая производительность
 - ☐ мотивация
-

Sual: К факторам сплоченности группы относится (Çәki: 1)

- ☒ сложность вступления в группу
 - ☐ солидарное поведение
 - ☐ высокая производительность
 - ☐ низкая производительность
 - ☐ мотивация
-

Sual: К факторам сплоченности группы относится (Çәki: 1)

- ☒ соответствие статуса участников
 - ☐ солидарное поведение
 - ☐ высокая производительность
 - ☐ низкая производительность
 - ☐ мотивация
-

Sual: К факторам сплоченности группы относится (Çәki: 1)

- ☒ справедливость вознаграждений
 - ☐ солидарное поведение
 - ☐ высокая производительность
 - ☐ низкая производительность
 - ☐ мотивация
-

Sual: К факторам сплоченности группы относится (Çәki: 1)

- ☒ успех
 - ☐ солидарное поведение
 - ☐ высокая производительность
 - ☐ низкая производительность
 - ☐ мотивация
-

Sual: К факторам сплоченности группы относится (Çәki: 1)

- ☒ внешняя угроза
 - ☐ солидарное поведение
 - ☐ высокая производительность
 - ☐ низкая производительность
 - ☐ мотивация
-

Bölmə: 0602

Ad	0602
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: К последствиям сплоченности группы относят (Çəki: 1)

- ☒ усиление взаимодействия
- ☐ справедливое вознаграждение
- ☐ общие цели
- ☐ успех
- ☐ соответствие статуса участников

Sual: К последствиям сплоченности группы относят (Çəki: 1)

- ☒ усиление влияния и подчинения
- ☐ справедливое вознаграждение
- ☐ общие цели
- ☐ успех
- ☐ соответствие статуса участников

Sual: К последствиям сплоченности группы относят (Çəki: 1)

- ☒ солидарное поведение
- ☐ справедливое вознаграждение
- ☐ общие цели
- ☐ успех
- ☐ соответствие статуса участников

Sual: К последствиям сплоченности группы относят (Çəki: 1)

- ☒ переоценка возможностей
- ☐ справедливое вознаграждение
- ☐ общие цели
- ☐ успех
- ☐ соответствие статуса участников

Sual: К последствиям сплоченности группы относят (Çəki: 1)

- ☒ удовлетворение
- ☐ справедливое вознаграждение
- ☐ общие цели
- ☐ успех
- ☐ соответствие статуса участников

Sual: К последствиям сплоченности группы относят (Çəki: 1)

- ☒ высокая или низкая производительность
 - ☐ справедливое вознаграждение
 - ☐ общие цели
 - ☐ успех
 - ☐ соответствие статуса участников
-

Sual: К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят (Çəki: 1)

- ☒ внешнее признание
 - ☐ боязнь опасности
 - ☐ возможность неудачи
 - ☐ отсутствие взаимности
 - ☐ работники, не признающие солидарное поведение
-

Sual: К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят (Çəki: 1)

- ☒ внутреннее одобрение
 - ☐ боязнь опасности
 - ☐ возможность неудачи
 - ☐ отсутствие взаимности
 - ☐ работники, не признающие солидарное поведение
-

Sual: К факторам, влияющим благоприятно на солидарное поведение относят (Çəki: 1)

- ☒ работники, признающие солидарное поведение
 - ☐ боязнь опасности
 - ☐ возможность неудачи
 - ☐ отсутствие взаимности
 - ☐ работники, не признающие солидарное поведение
-

Sual: К неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят (Çəki: 1)

- ☒ боязнь опасности
 - ☐ внешнее признание
 - ☐ внутреннее одобрение
 - ☐ взаимность
 - ☐ работники, признающие солидарное поведение
-

Bölmə: 0603

Ad 0603

Suallardan 20

Maksimal faiz 20

Sualları qarışdırmaq ☒

Sual: K неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят (Çəki: 1)

- ☒ возможность неудачи
 - ☐ внешнее признание
 - ☐ внутреннее одобрение
 - ☐ взаимность
 - ☐ работники, признающие солидарное поведение
-

Sual: K неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят (Çəki: 1)

- ☒ отсутствие взаимности
 - ☐ внешнее признание
 - ☐ внутреннее одобрение
 - ☐ взаимность
 - ☐ работники, признающие солидарное поведение
-

Sual: K неблагоприятно влияющим факторам на солидарное поведение относят (Çəki: 1)

- ☒ работники, не признающие солидарное поведение
 - ☐ внешнее признание
 - ☐ внутреннее одобрение
 - ☐ взаимность
 - ☐ работники, признающие солидарное поведение
-

Sual: Сотрудничество является эффективной формой взаимодействия в условиях (Çəki: 1)

- ☒ сложная задача
 - ☐ задача не является сложной
 - ☐ взаимодействие не нужно
 - ☐ задачи, решаемые членами группы, не связаны между собой
 - ☐ все ответы верны
-

Sual: Сотрудничество является эффективной формой взаимодействия в условиях (Çəki: 1)

- ☒ взаимодействие необходимо
 - ☐ задача не является сложной
 - ☐ взаимодействие не нужно
 - ☐ задачи, решаемые членами группы, не связаны между собой
 - ☐ все ответы верны
-

Sual: Сотрудничество является эффективной формой взаимодействия в условиях (Çəki: 1)

- ☒ высока взаимозависимость членов группы
 - ☐ задача не является сложной
 - ☐ взаимодействие не нужно
 - ☐ задачи, решаемые членами группы, не связаны между собой
 - ☐ все ответы верны
-

Sual: Конкуренция может быть эффективнее сотрудничества в условиях (Ҷәкі: 1)

- ☒ задача не является сложной
 - ☐ сложная задача
 - ☐ взаимодействие необходимо
 - ☐ высока взаимозависимость членов группы
 - ☐ все ответы верны
-

Sual: Конкуренция может быть эффективнее сотрудничества в условиях (Ҷәкі: 1)

- ☒ взаимодействие не нужно
 - ☐ сложная задача
 - ☐ взаимодействие необходимо
 - ☐ высока взаимозависимость членов группы
 - ☐ все ответы верны
-

Sual: Конкуренция может быть эффективнее сотрудничества в условиях (Ҷәкі: 1)

- ☒ задачи, решаемые членами группы, не связаны между собой
 - ☐ сложная задача
 - ☐ взаимодействие необходимо
 - ☐ высока взаимозависимость членов группы
 - ☐ все ответы верны
-

Sual: К видам солидарного поведения не относят (Ҷәкі: 1)

- ☒ стимулирующее поведение
 - ☐ альтруистическое поведение
 - ☐ сознательное поведение
 - ☐ порядочное поведение
 - ☐ учтивое поведение
-

Sual: Исходя из сроков существования коллективы подразделяются на (Ҷәкі: 1)

- ☒ временные и постоянные
 - ☐ гетерогенные и гомогенные
 - ☐ официальные и неофициальные
 - ☐ формальные и неформальные
 - ☐ малые и большие
-

Sual: По размерам коллективы подразделяются на (Ҷәкі: 1)

- ☒ малые и большие
- ☐ гетерогенные и гомогенные

- ☐ официальные и неофициальные
 - ☐ формальные и неформальные
 - ☐ временные и постоянные
-

Sual: К признакам коллектива не относится (Ўэки: 1)

- ☒ принятие решений
 - ☐ общая цель
 - ☐ психологическое признание его членами друг друга
 - ☐ практическое взаимодействие людей
 - ☐ наличие системы социального контроля
-

Sual: К признакам коллектива не относится (Ўэки: 1)

- ☒ высокая сплоченность
 - ☐ общая цель
 - ☐ психологическое признание его членами друг друга
 - ☐ практическое взаимодействие людей
 - ☐ наличие системы социального контроля
-

Sual: К признакам коллектива не относится (Ўэки: 1)

- ☒ изолированность от внешней среды
 - ☐ общая цель
 - ☐ психологическое признание его членами друг друга
 - ☐ практическое взаимодействие людей
 - ☐ наличие системы социального контроля
-

Sual: В соответствии с периодом деятельности команды классифицируют на (Ўэки: 1)

- ☒ постоянные и временные
 - ☐ управленческие, экспертные, производственные
 - ☐ по степени сплоченности, по характеру распределения власти
 - ☐ для решения экстренных задач, для решения проблем находящихся на стыке интересов нескольких субъектов
 - ☐ лица, работающие совместно, и дистанционные, участники которых находятся на расстоянии
-

Sual: В соответствии с характером решаемых задач команды классифицируются на (Ўэки: 1)

- ☒ управленческие, экспертные, производственные
 - ☐ постоянные и временные
 - ☐ по степени сплоченности, по характеру распределения власти
 - ☐ для решения экстренных задач, для решения проблем находящихся на стыке интересов нескольких субъектов
 - ☐ лица, работающие совместно, и дистанционные, участники которых находятся на расстоянии
-

Sual: В соответствии с внутренним социокультурным контекстом команды классифицируются (Çəki: 1)

- ☒ по степени сплоченности, по характеру распределения власти
 - ☐ постоянные и временные
 - ☐ управленческие, экспертные, производственные
 - ☐ для решения экстренных задач, для решения проблем находящихся на стыке интересов нескольких субъектов
 - ☐ лица, работающие совместно, и дистанционные, участники которых находятся на расстоянии
-

Sual: В соответствии с целями деятельности команды классифицируются (Çəki: 1)

- ☒ для решения экстренных задач, для решения проблем, находящихся на стыке интересов нескольких субъектов
 - ☐ постоянные и временные
 - ☐ управленческие, экспертные, производственные
 - ☐ по степени сплоченности, по характеру распределения власти
 - ☐ лица, работающие совместно, и дистанционные, участники которых находятся на расстоянии
-

Sual: В соответствии с особенностями организации работы команды классифицируют (Çəki: 1)

- ☒ лица, работающие совместно, и дистанционные, участники которых находятся на расстоянии
 - ☐ постоянные и временные
 - ☐ управленческие, экспертные, производственные
 - ☐ по степени сплоченности, по характеру распределения власти
 - ☐ для решения экстренных задач, для решения проблем, находящихся на стыке интересов нескольких субъектов
-

Bölmə: 0701

Ad	0701
Suallardan	20
Maksimal faiz	20
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: ----- поведение – это поступки, помогающие другому работнику справиться с решением проблемы (Çəki: 1)

- ☒ альтруистическое
 - ☐ сознательное
 - ☐ порядочное
 - ☐ учтивое
 - ☐ поведение гражданской нравственности
-

Sual: ----- поведение – это согласие с организационными нормами подразделений, т.е. нормами, которые не являются обязательными для менеджеров более высокого уровня (Ќәкі: 1)

- ☒ сознательное
 - ☐ альтруистическое
 - ☐ порядочное
 - ☐ учтивое
 - ☐ поведение гражданской нравственности
-

Sual: ----- поведение связано с консультациями с людьми, от чьих действий могут зависеть другие работники (Ќәкі: 1)

- ☒ учтивое
 - ☐ альтруистическое
 - ☐ порядочное
 - ☐ сознательное
 - ☐ поведение гражданской нравственности
-

Sual: Группы, к которым человек хотел бы принадлежать, с которыми он себя отождествляет, называются (Ќәкі: 1)

- ☒ референтная
 - ☐ формальная
 - ☐ неформальная
 - ☐ первичная
 - ☐ малая
-

Sual: К факторам, повышающим групповую сплоченность относят (Ќәкі: 1)

- ☒ соглашение относительно целей
 - ☐ большая численность группы
 - ☐ Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
 - ☐ Внутригрупповая конкуренция
 - ☐ Все ответы верны
-

Sual: К факторам, повышающим групповую сплоченность относят (Ќәкі: 1)

- ☒ частота взаимодействия
 - ☐ большая численность группы
 - ☐ Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
 - ☐ Внутригрупповая конкуренция
 - ☐ все ответы верны
-

Sual: К факторам, повышающим групповую сплоченность относят (Ќәкі: 1)

- ☒ личная привлекательность
- ☐ большая численность группы
- ☐ Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
- ☐ Внутригрупповая конкуренция
- ☐ все ответы верны

Sual: К факторам, повышающим групповую сплоченность относят (Ўэки: 1)

- ☒ межгрупповая конкуренция
 - ☐ большая численность группы
 - ☐ Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
 - ☐ Внутригрупповая конкуренция
 - ☐ все ответы верны
-

Sual: К факторам, повышающим групповую сплоченность относят (Ўэки: 1)

- ☒ благоприятные оценки
 - ☐ большая численность группы
 - ☐ Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
 - ☐ Внутригрупповая конкуренция
 - ☐ все ответы верны
-

Sual: К факторам, понижающим групповую сплоченность относят (Ўэки: 1)

- ☒ отсутствие согласия относительно целей
 - ☐ благоприятные оценки
 - ☐ межгрупповая конкуренция
 - ☐ личная привлекательность
 - ☐ частота взаимодействия
-

Sual: Для обычного трудового коллектива характерно (Ўэки: 1)

- ☒ руководство сконцентрировано в одних руках
 - ☐ ответственность индивидуальная и совместная
 - ☐ цели определяются внутри
 - ☐ результаты коллективные
 - ☐ оценка по коллективным результатам
-

Sual: Для обычного трудового коллектива характерно (Ўэки: 1)

- ☒ ответственность индивидуальная
 - ☐ ответственность индивидуальная и совместная
 - ☐ цели определяются внутри
 - ☐ результаты коллективные
 - ☐ оценка по коллективным результатам
-

Sual: Для обычного трудового коллектива характерно (Ўэки: 1)

- ☒ цели задаются извне
 - ☐ ответственность индивидуальная и совместная
 - ☐ цели определяются внутри
 - ☐ результаты коллективные
 - ☐ оценка по коллективным результатам
-

Sual: Для обычного трудового коллектива характерно (Ўэки: 1)

- ☒ результаты индивидуальные
 - ☐ ответственность индивидуальная и совместная
 - ☐ цели определяются внутри
 - ☐ результаты коллективные
 - ☐ оценка по коллективным результатам
-

Sual: Для обычного трудового коллектива характерно (Çəki: 1)

- ☒ оценка по индивидуальному вкладу
 - ☐ ответственность индивидуальная и совместная
 - ☐ цели определяются внутри
 - ☐ результаты коллективные
 - ☐ оценка по коллективным результатам
-

Sual: Для обычного трудового коллектива характерно (Çəki: 1)

- ☒ руководитель выполняет функции распорядителя и контролера
 - ☐ ответственность индивидуальная и совместная
 - ☐ цели определяются внутри
 - ☐ результаты коллективные
 - ☐ оценка по коллективным результатам
-

Sual: Для команды характерно (Çəki: 1)

- ☒ руководство может делиться между наиболее компетентными лицами
 - ☐ руководство сконцентрировано в одних руках
 - ☐ ответственность индивидуальная
 - ☐ цели задаются извне
 - ☐ результаты индивидуальные
-

Sual: Для команды характерно (Çəki: 1)

- ☒ ответственность индивидуальная и совместная
 - ☐ руководство сконцентрировано в одних руках
 - ☐ ответственность индивидуальная
 - ☐ цели задаются извне
 - ☐ результаты индивидуальные
-

Sual: Для команды характерно (Çəki: 1)

- ☒ цели определяются внутри
 - ☐ руководство сконцентрировано в одних руках
 - ☐ ответственность индивидуальная
 - ☐ цели задаются извне
 - ☐ результаты индивидуальные
-

Sual: Для команды характерно (Çəki: 1)

- ☒ результаты коллективные
- ☐ руководство сконцентрировано в одних руках

- ☐ ответственность индивидуальная
- ☐ цели задаются извне
- ☐ результаты индивидуальные

Bölmə: 0702

Ad	0702
Suallardan	20
Maksimal faiz	20
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: К факторам, понижающим групповую сплоченность относят (Çəki: 1)

- ☒ большая численность группы
- ☐ благоприятные оценки
- ☐ межгрупповая конкуренция
- ☐ личная привлекательность
- ☐ частота взаимодействия

Sual: К факторам, понижающим групповую сплоченность относят (Çəki: 1)

- ☒ Неприятный опыт взаимодействия между членами группы
- ☐ благоприятные оценки
- ☐ межгрупповая конкуренция
- ☐ личная привлекательность
- ☐ частота взаимодействия

Sual: К факторам, понижающим групповую сплоченность относят (Çəki: 1)

- ☒ Внутригрупповая конкуренция
- ☐ благоприятные оценки
- ☐ межгрупповая конкуренция
- ☐ личная привлекательность
- ☐ частота взаимодействия

Sual: К факторам, понижающим групповую сплоченность относят (Çəki: 1)

- ☒ Доминирование одного или нескольких членов группы
- ☐ благоприятные оценки
- ☐ межгрупповая конкуренция
- ☐ личная привлекательность
- ☐ частота взаимодействия

Sual: К факторам, играющим важную роль в определении эффективности группы относят (Çəki: 1)

- ☒ взаимозависимость задач

- ☐ межгрупповое соперничество
 - ☐ внутригрупповое соперничество
 - ☐ конкуренция
 - ☐ обучение
-

Sual: К факторам, играющим важную роль в определении эффективности группы относят (Ќәкі: 1)

- ☒ взаимозависимость результатов
 - ☐ межгрупповое соперничество
 - ☐ внутригрупповое соперничество
 - ☐ конкуренция
 - ☐ обучение
-

Sual: К факторам, играющим важную роль в определении эффективности группы относят (Ќәкі: 1)

- ☒ потенциал
 - ☐ межгрупповое соперничество
 - ☐ внутригрупповое соперничество
 - ☐ конкуренция
 - ☐ обучение
-

Sual: Этот ориентированный на задачу член команды представляется очень надежным, всегда готов к работе и подталкивает команду к достижению высокой производительности (Ќәкі: 1)

- ☒ содействующий
 - ☐ сотрудничающий
 - ☐ коммуникатор
 - ☐ бросающий вызов
 - ☐ все ответы верны
-

Sual: Этот член команды сосредоточен на крупных планах, стремится работать за пределами определенной роли и делить славу с остальными членами команды (Ќәкі: 1)

- ☒ сотрудничающий
 - ☐ содействующий
 - ☐ коммуникатор
 - ☐ бросающий вызов
 - ☐ все ответы верны
-

Sual: Положительный, ориентированный на людей и процесс член команды, эффективный слушатель, достигает согласия, осуществляет обратную связь и создает неформальную спокойную атмосферу (Ќәкі: 1)

- ☒ коммуникатор
- ☐ содействующий
- ☐ сотрудничающий
- ☐ бросающий вызов

☒ все ответы верны

Sual: Эта форма влияния представляет собой воспроизведение индивидом поведения другого человека (Џәкі: 1)

- ☒ подражание
 - ☐ внушение
 - ☐ убеждение
 - ☐ психическое заражение
 - ☐ принуждение
-

Sual: Вид воздействия, при котором один человек подчиняет себе другого, заставляя его выполнять, часто против его воли, необходимые действия (Џәкі: 1)

- ☒ принуждение
 - ☐ внушение
 - ☐ убеждение
 - ☐ психическое заражение
 - ☐ подражание
-

Sual: Совместимость основанная на темпераменте и непосредственно связанных с ним свойствах – работоспособность, выносливость, активность, скорость реакции, уравновешенность (Џәкі: 1)

- ☒ органическая
 - ☐ психическая
 - ☐ социальная
 - ☐ функциональная
 - ☐ психологическая
-

Sual: Совместимость, основанная на таких качествах как общительность, отзывчивость, уверенность в себе, сходство характеров, чувство юмора (Џәкі: 1)

- ☒ психическая
 - ☐ органическая
 - ☐ социальная
 - ☐ функциональная
 - ☐ психологическая
-

Sual: Совместимость основана на сходстве жизненных целей, моральных принципов, убеждений, образа жизни (Џәкі: 1)

- ☒ социальная
 - ☐ органическая
 - ☐ психическая
 - ☐ функциональная
 - ☐ психологическая
-

Sual: Совместимость, предполагает согласованность партнеров в деловой сфере, при выполнении совместной деятельности (Џәкі: 1)

- ☒ функциональная
- ☐ органическая
- ☐ психическая
- ☐ социальная
- ☐ психологическая

Sual: Совместимость предполагает взаимную приемлемость в сфере неформального общения (Çəki: 1)

- ☒ психологическая
- ☐ органическая
- ☐ психическая
- ☐ социальная
- ☐ функциональная

Sual: По составу коллективы бывают (Çəki: 1)

- ☒ гетерогенные и гомогенные
- ☐ официальные и неофициальные
- ☐ формальные и неформальные
- ☐ временные и постоянные
- ☐ малые и большие

Sual: По статусу коллективы подразделяются на (Çəki: 1)

- ☒ официальные и неофициальные
- ☐ гетерогенные и гомогенные
- ☐ формальные и неформальные
- ☐ временные и постоянные
- ☐ малые и большие

Sual: По характеру внутренних связей коллективы подразделяются на (Çəki: 1)

- ☒ формальные и неформальные
- ☐ гетерогенные и гомогенные
- ☐ официальные и неофициальные
- ☐ временные и постоянные
- ☐ малые и большие

Bölmə: 0703

Ad	0703
Suallardan	30
Maksimal faiz	30
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: Славится своей прямоотой и открытостью. Этот член команды оспаривает цели, методы и даже этику команды. Он охотно спорит с лидером и вдохновляет на решения, которым сопутствует тщательно взвешенный риск (Ҷәкі: 1)

- ☒ бросающий вызов
 - ☐ содействующий
 - ☐ сотрудничающий
 - ☐ коммуникатор
 - ☐ все ответы верны
-

Sual: К положительным качествам комитетов относят (Ҷәкі: 1)

- ☒ совместные, интегрированные решения
 - ☐ групповое единомыслие
 - ☐ разделение ответственности
 - ☐ временные затраты
 - ☐ финансовые затраты
-

Sual: К положительным качествам комитетов относят (Ҷәкі: 1)

- ☒ усиление мотивации и преданности делу
 - ☐ групповое единомыслие
 - ☐ разделение ответственности
 - ☐ временные затраты
 - ☐ финансовые затраты
-

Sual: К положительным качествам комитетов относят (Ҷәкі: 1)

- ☒ возможность для личного развития
 - ☐ групповое единомыслие
 - ☐ разделение ответственности
 - ☐ временные затраты
 - ☐ финансовые затраты
-

Sual: К положительным качествам комитетов относят (Ҷәкі: 1)

- ☒ разрешение конфликтов
 - ☐ групповое единомыслие
 - ☐ разделение ответственности
 - ☐ временные затраты
 - ☐ финансовые затраты
-

Sual: К положительным качествам комитетов относят (Ҷәкі: 1)

- ☒ координация между подразделениями
 - ☐ групповое единомыслие
 - ☐ разделение ответственности
 - ☐ временные затраты
 - ☐ финансовые затраты
-

Sual: К отрицательным качествам комитетов относят (Ҷәкі: 1)

- ☒ групповое единомыслие
 - ☐ совместные, интегрированные решения
 - ☐ усиление мотивации и преданности делу
 - ☐ возможность для личного развития
 - ☐ координация между подразделениями
-

Sual: К отрицательным качествам комитетов относят (Ҷәки: 1)

- ☒ разделение ответственности
 - ☐ совместные, интегрированные решения
 - ☐ усиление мотивации и преданности делу
 - ☐ возможность для личного развития
 - ☐ координация между подразделениями
-

Sual: К отрицательным качествам комитетов относят (Ҷәки: 1)

- ☒ временные затраты
 - ☐ совместные, интегрированные решения
 - ☐ усиление мотивации и преданности делу
 - ☐ возможность для личного развития
 - ☐ координация между подразделениями
-

Sual: К отрицательным качествам комитетов относят (Ҷәки: 1)

- ☒ финансовые затраты
 - ☐ совместные, интегрированные решения
 - ☐ усиление мотивации и преданности делу
 - ☐ возможность для личного развития
 - ☐ координация между подразделениями
-

Sual: Не относят к категориям команд (Ҷәки: 1)

- ☒ стимулирующая
 - ☐ совещательная
 - ☐ производственная
 - ☐ проектная
 - ☐ группа действий
-

Sual: В какой стране были созданы кружки качества (Ҷәки: 1)

- ☒ Япония
 - ☐ США
 - ☐ Германия
 - ☐ Франция
 - ☐ Россия
-

Sual: Группы, созданные по воле руководства называются (Ҷәки: 1)

- ☒ формальными
- ☐ неформальные

- ☐ кружки качества
 - ☐ самоуправляемые бригады
 - ☐ команда
-

Sual: Спонтанно образовавшаяся группа людей, которые вступают в регулярное взаимодействие для достижения определенной цели (Ўәкі: 1)

- ☒ неформальные организации
 - ☐ формальные группы
 - ☐ комитеты
 - ☐ кружки качества
 - ☐ самоуправляемые бригады
-

Sual: Группа внутри организации, которой делегированы полномочия для выполнения какого-либо задания (Ўәкі: 1)

- ☒ комитет
 - ☐ команда
 - ☐ неформальные организации
 - ☐ кружки качества
 - ☐ самоуправляемая бригада
-

Sual: Временная группа, сформированная для выполнения определенной цели (Ўәкі: 1)

- ☒ специальный комитет
 - ☐ постоянный комитет
 - ☐ неформальная организация
 - ☐ кружки качества
 - ☐ самоуправляемые бригады
-

Sual: Перманентно действующая группа внутри организации, имеющая конкретную цель (Ўәкі: 1)

- ☒ постоянный комитет
 - ☐ специальный комитет
 - ☐ неформальная организация
 - ☐ кружки качества
 - ☐ самоуправляемые бригады
-

Sual: Тенденция подавления отдельной личностью действительных взглядов на какое-нибудь явление, с тем чтобы не нарушать гармонию группы называется (Ўәкі: 1)

- ☒ групповое единомыслие
 - ☐ сплоченность
 - ☐ конфликтность
 - ☐ социальный контроль
 - ☐ групповые нормы
-

Sual: Группа людей, имеющих общие цели, взаимодополняющие навыки, умение, высокий уровень взаимозависимости и разделяющих ответственность за достижение конечных результатов (Ўэкі: 1)

- ☒ команда
 - ☐ комитет
 - ☐ неформальные организации
 - ☐ кружки качества
 - ☐ формальная группа
-

Sual: Группа, у которой нет потребности в повышении эффективности совместного труда или нет возможности стать командой это (Ўэкі: 1)

- ☒ рабочая группа
 - ☐ псевдокоманда
 - ☐ реальная команда
 - ☐ высокоэффективная команда
 - ☐ самоуправляемая бригада
-

Sual: Для команды характерно (Ўэкі: 1)

- ☒ оценка по коллективным результатам
 - ☐ руководство сконцентрировано в одних руках
 - ☐ ответственность индивидуальная
 - ☐ цели задаются извне
 - ☐ результаты индивидуальные
-

Sual: Для команды характерно (Ўэкі: 1)

- ☒ руководитель выполняет функции лидера и координатора совместной работы
 - ☐ руководство сконцентрировано в одних руках
 - ☐ ответственность индивидуальная
 - ☐ цели задаются извне
 - ☐ результаты индивидуальные
-

Sual: Психологическая особенность поведения людей, проявляющееся как групповое единомыслие и отказ от самостоятельных действий называется (Ўэкі: 1)

- ☒ конформизмом
 - ☐ сплоченностью
 - ☐ индивидуализмом
 - ☐ коллективизмом
 - ☐ коллективом
-

Sual: Отрицательное проявление конформизма (Ўэкі: 1)

- ☒ групповое единомыслие
 - ☐ выживаемость коллектива
 - ☐ стандартное поведение людей
 - ☐ облегчает совместную деятельность людей
 - ☐ придает коллективу свое «людей»
-

Sual: Полностью принимают групповые нормы поведения и стремятся им соответствовать (Ўаќи: 1)

- ☒ сознательные конформисты
 - ☐ целесообразные конформисты
 - ☐ неконформисты
 - ☐ негативисты
 - ☐ все ответы верны
-

Sual: Внутренне отвергают групповые нормы поведения, но на практике их придерживаются (Ўаќи: 1)

- ☒ целесообразные конформисты
 - ☐ сознательные конформисты
 - ☐ неконформисты
 - ☐ негативисты
 - ☐ все ответы верны
-

Sual: Внутренне согласны с групповыми нормами поведения, но по тем или иным причинам выступают против них (Ўаќи: 1)

- ☒ неконформисты
 - ☐ сознательные конформисты
 - ☐ целесообразные конформисты
 - ☐ негативисты
 - ☐ все ответы верны
-

Sual: Групповые нормы поведения не принимают внутренне и не стараются этого скрывать (Ўаќи: 1)

- ☒ негативисты
 - ☐ сознательные конформисты
 - ☐ целесообразные конформисты
 - ☐ неконформисты
 - ☐ все ответы верны
-

Sual: Неписанные требования, указывающие, что и как нужно делать, а что нет, это (Ўаќи: 1)

- ☒ нормы
 - ☐ роли
 - ☐ конформизм
 - ☐ сплоченность
 - ☐ единомыслие
-

Sual: Наиболее высока сплоченность в группах, состоящих из (Ўаќи: 1)

- ☒ 5-9 человек
- ☐ 4-7 человек
- ☐ 10-15 человек
- ☐ 2-4 человек

Bölmə: 0801

Ad	0801
Suallardan	20
Maksimal faiz	20
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: Группа, у которой имеется потребность в повышении эффективности совместного труда, есть возможность стать командой, но она не сосредоточилась на коллективном выполнении работы это (Çəki: 1)

- ☒ псевдокоманда
- ☐ рабочая группа
- ☐ реальная команда
- ☐ высокоэффективная команда
- ☐ самоуправляемая бригада

Sual: Небольшое число людей со взаимодополняющими навыками, которые преданы общему направлению, целям и рабочему подходу, за который они чувствуют себя взаимно ответственными это (Çəki: 1)

- ☒ реальная команда
- ☐ рабочая группа
- ☐ псевдокоманда
- ☐ высокоэффективная команда
- ☐ самоуправляемая бригада

Sual: Команда, члены которой обладают суперобязательностью относительно выполнения командной работы это (Çəki: 1)

- ☒ высокоэффективная команда
- ☐ рабочая группа
- ☐ псевдокоманда
- ☐ реальная команда
- ☐ самоуправляемая бригада

Sual: Существуют два главных типа команд (Çəki: 1)

- ☒ кросс-функциональная и интактная
- ☐ интактная и инсайтная
- ☐ кросс-функциональная и инсайтная
- ☐ проектная и производственная
- ☐ производственная и непроизводственная

Sual: Команда формируется из представителей различных подразделений формальной организации и отражает их интересы это (Ўэки: 1)

- ☒ кросс-функциональная команда
 - ☐ интактная команда
 - ☐ команда руководителей
 - ☐ проектная команда
 - ☐ бригада
-

Sual: Является производственным подразделением или долговременно существующей рабочей группой производящей определенный продукт или услугу (Ўэки: 1)

- ☒ интактная команда
 - ☐ кросс-функциональная команда
 - ☐ команда руководителей
 - ☐ проектная команда
 - ☐ бригада
-

Sual: Группы по уровню развития различают (Ўэки: 1)

- ☒ диффузная, функциональная, коллектив
 - ☐ формальные и неформальные
 - ☐ производственные и проектные
 - ☐ малые и большие
 - ☐ совещательная, производственная, проектная
-

Sual: Объединяет людей, хотя и соединенных общим интересом или общей целью, но собравшихся случайным образом, друг с другом не связанных (Ўэки: 1)

- ☒ диффузная группа
 - ☐ функциональная группа
 - ☐ коллектив
 - ☐ совещательная группа
 - ☐ проектная группа
-

Sual: Объединяет людей, связанных общим делом и выполняющих определенные, закрепленные за каждым обязанности, связанных друг с другом, взаимной зависимостью (Ўэки: 1)

- ☒ функциональная группа
 - ☐ диффузная группа
 - ☐ коллектив
 - ☐ совещательная группа
 - ☐ проектная группа
-

Sual: Объединяет людей на основе общего дела, общих интересов и целей (Ўэки: 1)

- ☒ коллектив
- ☐ диффузная группа
- ☐ функциональная группа

- ☐ совещательная группа
 - ☐ проектная группа
-

Sual: Кто является основоположником социометрического направления в изучении групп (Ўэки: 1)

- ☒ Джекоб Морено
 - ☐ Элтон Мэйо
 - ☐ К.Левин
 - ☐ Ч.Барнард
 - ☐ М.Фоллет
-

Sual: Кто является основоположником социологического направления в изучении групп (Ўэки: 1)

- ☒ Элтон Мэйо
 - ☐ Джекоб Морено
 - ☐ К.Левин
 - ☐ Ч.Барнард
 - ☐ М.Фоллет
-

Sual: Кто является основоположником направления «групповая динамика» (Ўэки: 1)

- ☒ К.Левин
 - ☐ Джекоб Морено
 - ☐ Элтон Мэйо
 - ☐ Ч.Барнард
 - ☐ М.Фоллет
-

Sual: Отношения в группе построены на чувствах приятности и неприятности, симпатии и антипатии, которые люди испытывают друг к другу в большей или меньшей степени (Ўэки: 1)

- ☒ аффективные
 - ☐ рефлексивные
 - ☐ волевые
 - ☐ организационные
 - ☐ стимулирующие
-

Sual: Отношения строятся на сознательном анализе положения каждого человека в группе и определяют форму поведения каждого с каждым (Ўэки: 1)

- ☒ рефлексивные
 - ☐ аффективные
 - ☐ волевые
 - ☐ организационные
 - ☐ стимулирующие
-

Sual: Отношения предполагают подчинение, влияние одного человека на другого (Ўэки: 1)

- ☒ волевые
- ☐ аффективные
- ☐ рефлексивные
- ☐ организационные
- ☐ стимулирующие

Sual: К формам влияния людей друг на друга в процессе непосредственного общения не относится (Çəki: 1)

- ☒ распоряжение
- ☐ внушение
- ☐ убеждение
- ☐ психическое заражение
- ☐ подражание

Sual: Вид целенаправленного воздействия на человека или группу, имеющего целью формирования определенного психического состояния, убеждения, образа мыслей, формы поведения (Çəki: 1)

- ☒ внушение
- ☐ убеждение
- ☐ психическое заражение
- ☐ подражание
- ☐ принуждение

Sual: Целенаправленное, как правило словесное, воздействие посредством логических доводов, аргументов, фактов и рассуждений (Çəki: 1)

- ☒ убеждение
- ☐ внушение
- ☐ психическое заражение
- ☐ подражание
- ☐ принуждение

Sual: Вид бессознательного, неосознаваемого влияния людей друг на друга, предполагающего передачу эмоционального состояния, настроения (Çəki: 1)

- ☒ психическое заражение
- ☐ внушение
- ☐ убеждение
- ☐ подражание
- ☐ принуждение

Bölmə: 0802

Ad	0802
Suallardan	20
Maksimal faiz	20
Sualları qarışdırmaq	☒

Sual: К общим мотивам поведения относят (Çəki: 1)

- ☒ любопытства
 - ☐ потребность в достижениях
 - ☐ в статусе
 - ☐ во власти
 - ☐ в принадлежности
-

Sual: К общим мотивам поведения относят (Çəki: 1)

- ☒ привязанности
 - ☐ потребность в достижениях
 - ☐ в статусе
 - ☐ во власти
 - ☐ в принадлежности
-

Sual: К общим мотивам поведения относят (Çəki: 1)

- ☒ желание манипулировать
 - ☐ потребность в достижениях
 - ☐ в статусе
 - ☐ во власти
 - ☐ в принадлежности
-

Sual: К вторичным потребностям относят (Çəki: 1)

- ☒ потребность в достижениях
 - ☐ любопытства
 - ☐ привязанности
 - ☐ деятельности
 - ☐ желание манипулирования
-

Sual: К вторичным потребностям относят (Çəki: 1)

- ☒ в статусе
 - ☐ любопытства
 - ☐ привязанности
 - ☐ деятельности
 - ☐ желание манипулирования
-

Sual: К вторичным потребностям относят (Çəki: 1)

- ☒ во власти
 - ☐ любопытства
 - ☐ привязанности
 - ☐ деятельности
 - ☐ желание манипулирования
-

Sual: К вторичным потребностям относят (Ўэки: 1)

- ☒ в принадлежности
 - ☐ любопытства
 - ☐ привязанности
 - ☐ деятельности
 - ☐ желание манипулирования
-

Sual: К вторичным потребностям относят (Ўэки: 1)

- ☒ в безопасности
 - ☐ любопытства
 - ☐ привязанности
 - ☐ деятельности
 - ☐ желание манипулирования
-

Sual: Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят (Ўэки: 1)

- ☒ достижения
 - ☐ политика компании и ее администрирование
 - ☐ технический надзор
 - ☐ межличностные отношения с начальником
 - ☐ зарплата
-

Sual: Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят (Ўэки: 1)

- ☒ признание
 - ☐ политика компании и ее администрирование
 - ☐ технический надзор
 - ☐ межличностные отношения с начальником
 - ☐ зарплата
-

Sual: Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят (Ўэки: 1)

- ☒ работа как таковая
 - ☐ политика компании и ее администрирование
 - ☐ технический надзор
 - ☐ межличностные отношения с начальником
 - ☐ зарплата
-

Sual: Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят (Ўэки: 1)

- ☒ ответственность
 - ☐ технический надзор
 - ☐ межличностные отношения с начальником
 - ☐ зарплата
 - ☐ политика компании и ее администрирование
-

Sual: Согласно теории Герцберга к мотиваторам относят (Ўэки: 1)

- ☒ продвижение

- ☐ политика компании и ее администрирование
 - ☐ технический надзор
 - ☐ межличностные отношения с начальником
 - ☐ зарплата
-

Sual: Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят (Ҷәки: 1)

- ☒ политика компании и ее администрирование
 - ☐ достижения
 - ☐ продвижение
 - ☐ ответственность
 - ☐ работа как таковая
-

Sual: Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят (Ҷәки: 1)

- ☒ технический надзор
 - ☐ достижения
 - ☐ продвижение
 - ☐ ответственность
 - ☐ работа как таковая
-

Sual: Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят (Ҷәки: 1)

- ☒ зарплата
 - ☐ достижения
 - ☐ продвижение
 - ☐ ответственность
 - ☐ работа как таковая
-

Sual: Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят (Ҷәки: 1)

- ☒ межличностные отношения с начальником
 - ☐ достижения
 - ☐ продвижение
 - ☐ ответственность
 - ☐ работа как таковая
-

Sual: Согласно теории Герцберга к гигиеническим факторам относят (Ҷәки: 1)

- ☒ условия работы
 - ☐ достижения
 - ☐ продвижение
 - ☐ ответственность
 - ☐ работа как таковая
-

Sual: Кому принадлежит концепция иерархии потребностей (Ҷәки: 1)

- ☒ Маслоу
- ☐ Герцберг
- ☐ Альдерферд

- ☐ Мак Клеелланд
 - ☐ Врум
-

Sual: Кто выделил три группы основных потребностей: существования, в связях и росте (Çəki: 1)

- ☒ Альдерферд
 - ☐ Герцберг
 - ☐ Маслоу
 - ☐ МакКлеелланд
 - ☐ Врум
-

Bölmə: 0803

Ad	0803
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: У кого из авторов важная переменная мотивационного процесса – это ожидание (Çəki: 1)

- ☒ Врум
 - ☐ Герцберг
 - ☐ Маслоу
 - ☐ МакКлеелланд
 - ☐ Альдерферд
-

Sual: Кто из авторов исходит из предпосылки, что мотивация, удовлетворенность и исполнительность представляют собой отдельные переменные и взаимодействуют иначе, чем принято считать (Çəki: 1)

- ☒ Портер и Лоулер
 - ☐ Герцберг
 - ☐ Врум
 - ☐ Альдерферд
 - ☐ Смит
-

Sual: Кто из авторов исходит из предпосылки, что мотивация непосредственно не приводит к повышению производительности (Çəki: 1)

- ☒ Портер и Лоулер
 - ☐ Герцберг
 - ☐ Врум
 - ☐ Альдерферд
 - ☐ Адамс
-

Sual: Кто из авторов утверждал, что основную роль в выполнении работы и получении удовлетворения играет степень справедливости (или несправедливости), которую ощущают работники в конкретной ситуации на своей работе (Ќәкі: 1)

- ☒ Адамс
 - ☐ Герцберг
 - ☐ Врум
 - ☐ Альдерферд
 - ☐ Портер и Лоулер
-

Sual: Какая из теорий мотивации имеет финансово-экономические источники (Ќәкі: 1)

- ☒ теория представительства
 - ☐ теория контроля
 - ☐ теория ожидания
 - ☐ теория справедливости
 - ☐ теория атрибуции
-

Sual: Кто из авторов разработал анкету для диагностического обследования рабочего места (Ќәкі: 1)

- ☒ Хэкман и Олдхэм
 - ☐ Герцберг
 - ☐ Врум
 - ☐ Альдерферд
 - ☐ Портер и Лоулер
-

Sual: Кто является автором теории целеполагания (Ќәкі: 1)

- ☒ Локк
 - ☐ Врум
 - ☐ Адамс
 - ☐ Альдерферд
 - ☐ Герцберг
-

Sual: Внедрение новых информационных систем, предоставление руководителям объективной и оперативной информации в перепроектирование рабочего места (Ќәкі: 1)

- ☒ обратная связь
 - ☐ автономность
 - ☐ разнообразие навыков
 - ☐ значимость работы
 - ☐ определенность рабочего задания
-

Sual: Обеспечение перекрестного обучения, расширение обязанностей в перепроектировании рабочего места (Ќәкі: 1)

- ☒ разнообразие навыков

- ☐ автономность
- ☐ обратная связь
- ☐ значимость работы
- ☐ определенность рабочего задания

Sual: Предоставление проектов, формирование рабочих модулей в перепроектировании рабочего места (Çəki: 1)

- ☒ определенность рабочего задания
- ☐ автономность
- ☐ обратная связь
- ☐ значимость работы
- ☐ разнообразие навыков

Bölmə: 0901

Ad	0901
Suallardan	20
Maksimal faiz	20
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: Формирование привлекательного имиджа организации в перепроектировании рабочего мест (Çəki: 1)

- ☒ значимость работы
- ☐ автономность
- ☐ обратная связь
- ☐ определенность рабочего задания
- ☐ разнообразие навыков

Sual: Предоставление работнику больших полномочий и возложение на него большей ответственности в перепроектирование рабочего места (Çəki: 1)

- ☒ автономность
- ☐ значимость работы
- ☐ обратная связь
- ☐ определенность рабочего задания
- ☐ разнообразие навыков

Sual: Изменение технологического процесса и использование автономных самоуправляемых рабочих бригад это (Çəki: 1)

- ☒ социотехнический подход
- ☐ обогащение труда
- ☐ ротация кадров
- ☐ метод обработки социальной информации
- ☐ проектирование рабочего места

Sual: Кто ввел термин: управление по целям (Ўәкі: 1)

- ☒ Дракер
 - ☐ Локк
 - ☐ Мескон
 - ☐ Врум
 - ☐ Хэкман
-

Sual: К восходящим коммуникациям относят (Ўәкі: 1)

- ☒ проблемы и вопросы
 - ☐ внедрении целей и стратегий
 - ☐ должностные инструкции и приказы
 - ☐ процедуры и различные правила
 - ☐ обратная связь по результатам деятельности
-

Sual: К восходящим коммуникациям относят (Ўәкі: 1)

- ☒ предложения по улучшению
 - ☐ внедрении целей и стратегий
 - ☐ должностные инструкции и приказы
 - ☐ процедуры и различные правила
 - ☐ обратная связь по результатам деятельности
-

Sual: К восходящим коммуникациям относят (Ўәкі: 1)

- ☒ отчеты о результатах деятельности
 - ☐ внедрении целей и стратегий
 - ☐ должностные инструкции и приказы
 - ☐ процедуры и различные правила
 - ☐ обратная связь по результатам деятельности
-

Sual: К восходящим коммуникациям относят (Ўәкі: 1)

- ☒ жалобы и споры
 - ☐ внедрении целей и стратегий
 - ☐ должностные инструкции и приказы
 - ☐ процедуры и различные правила
 - ☐ обратная связь по результатам деятельности
-

Sual: К восходящим коммуникациям относят (Ўәкі: 1)

- ☒ финансовая и бухгалтерская информация
 - ☐ внедрении целей и стратегий
 - ☐ должностные инструкции и приказы
 - ☐ процедуры и различные правила
 - ☐ обратная связь по результатам деятельности
-

Sual: Нисходящие коммуникации охватывают (Ўәкі: 1)

- ☒ внедрение целей и стратегий
 - ☐ проблемы и вопросы
 - ☐ отчеты о результатах деятельности
 - ☐ жалобы и споры
 - ☐ финансовая и бухгалтерская информация
-

Sual: Нисходящие коммуникации охватывают (Ҷәкі: 1)

- ☒ должностные инструкции и приказы
 - ☐ проблемы и вопросы
 - ☐ отчеты о результатах деятельности
 - ☐ жалобы и споры
 - ☐ финансовая и бухгалтерская информация
-

Sual: Нисходящие коммуникации охватывают (Ҷәкі: 1)

- ☒ процедуры и различные правила
 - ☐ проблемы и вопросы
 - ☐ отчеты о результатах деятельности
 - ☐ жалобы и споры
 - ☐ финансовая и бухгалтерская информация
-

Sual: Нисходящие коммуникации охватывают (Ҷәкі: 1)

- ☒ обратная связь по результатам деятельности
 - ☐ проблемы и вопросы
 - ☐ отчеты о результатах деятельности
 - ☐ жалобы и споры
 - ☐ финансовая и бухгалтерская информация
-

Sual: Нисходящие коммуникации охватывают (Ҷәкі: 1)

- ☒ внушение идей
 - ☐ проблемы и вопросы
 - ☐ отчеты о результатах деятельности
 - ☐ жалобы и споры
 - ☐ финансовая и бухгалтерская информация
-

Sual: К межличностным коммуникативным барьерам относят (Ҷәкі: 1)

- ☒ преграды, обусловленные восприятием
 - ☐ различия в статусе и уровне власти
 - ☐ потребности и цели отделов
 - ☐ информационные перегрузки
 - ☐ несоответствие коммуникативной сети рабочим задачам
-

Sual: К межличностным коммуникативным барьерам относят (Ҷәкі: 1)

- ☒ семантика
- ☐ различия в статусе и уровне власти

- ☐ потребности и цели отделов
 - ☐ информационные перегрузки
 - ☐ несоответствие коммуникативной сети рабочим задачам
-

Sual: К межличностным коммуникативным барьерам относят (Çəki: 1)

- ☒ невербальные преграды
 - ☐ различия в статусе и уровне власти
 - ☐ потребности и цели отделов
 - ☐ информационные перегрузки
 - ☐ несоответствие коммуникативной сети рабочим задачам
-

Sual: К межличностным коммуникативным барьерам относят (Çəki: 1)

- ☒ плохая обратная связь
 - ☐ различия в статусе и уровне власти
 - ☐ потребности и цели отделов
 - ☐ информационные перегрузки
 - ☐ несоответствие коммуникативной сети рабочим задачам
-

Sual: К межличностным коммуникативным барьерам относят (Çəki: 1)

- ☒ неумение слушать
 - ☐ различия в статусе и уровне власти
 - ☐ потребности и цели отделов
 - ☐ информационные перегрузки
 - ☐ несоответствие коммуникативной сети рабочим задачам
-

Sual: К преградам в организационных коммуникациях относят (Çəki: 1)

- ☒ искажение сообщений
 - ☐ семантика
 - ☐ невербальные преграды
 - ☐ преграды, обусловленные восприятием
 - ☐ плохая обратная связь
-

Bölmə: 0902

Ad	0902
Suallardan	20
Maksimal faiz	20
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: К преградам в организационных коммуникациях относят (Çəki: 1)

- ☒ информационные перегрузки
- ☐ семантика

- ☐ невербальные преграды
 - ☐ преграды, обусловленные восприятием
 - ☐ плохая обратная связь
-

Sual: К преградам в организационных коммуникациях относят (Ўэки: 1)

- ☒ неудовлетворительная структура организации
 - ☐ семантика
 - ☐ невербальные преграды
 - ☐ преграды, обусловленные восприятием
 - ☐ плохая обратная связь
-

Sual: К преградам в организационных коммуникациях относят (Ўэки: 1)

- ☒ различия в статусе и уровне власти
 - ☐ семантика
 - ☐ невербальные преграды
 - ☐ преграды, обусловленные восприятием
 - ☐ плохая обратная связь
-

Sual: К преградам в организационных коммуникациях относят (Ўэки: 1)

- ☒ потребности и цели отделов
 - ☐ семантика
 - ☐ невербальные преграды
 - ☐ преграды, обусловленные восприятием
 - ☐ плохая обратная связь
-

Sual: К преградам в организационных коммуникациях относят (Ўэки: 1)

- ☒ несоответствие коммуникативной сети рабочим заданиям
 - ☐ семантика
 - ☐ невербальные преграды
 - ☐ преграды, обусловленные восприятием
 - ☐ плохая обратная связь
-

Sual: К преградам в организационных коммуникациях относят (Ўэки: 1)

- ☒ дефицит формальных каналов
 - ☐ семантика
 - ☐ невербальные преграды
 - ☐ преграды, обусловленные восприятием
 - ☐ плохая обратная связь
-

Sual: К элементам процесса коммуникаций относят (Ўэки: 1)

- ☒ отправитель
- ☐ зарождение идеи
- ☐ кодирование и выбор канала
- ☐ передача

☒ декодирование

Sual: К элементам процесса коммуникаций относят (Çəki: 1)

- ☒ сообщение
 - ☐ зарождение идеи
 - ☐ кодирование и выбор канала
 - ☐ передача
 - ☐ декодирование
-

Sual: К элементам процесса коммуникаций относят (Çəki: 1)

- ☒ канал
 - ☐ зарождение идеи
 - ☐ кодирование и выбор канала
 - ☐ передача
 - ☐ декодирование
-

Sual: К элементам процесса коммуникаций относят (Çəki: 1)

- ☒ получатель
 - ☐ зарождение идеи
 - ☐ кодирование и выбор канала
 - ☐ передача
 - ☐ декодирование
-

Sual: К этапам процесса коммуникаций относят (Çəki: 1)

- ☒ зарождение идеи
 - ☐ отправитель
 - ☐ сообщение
 - ☐ канал
 - ☐ получатель
-

Sual: К этапам процесса коммуникаций относят (Çəki: 1)

- ☒ кодирование и выбор канала
 - ☐ отправитель
 - ☐ сообщение
 - ☐ канал
 - ☐ получатель
-

Sual: К этапам процесса коммуникаций относят (Çəki: 1)

- ☒ передача
 - ☐ отправитель
 - ☐ сообщение
 - ☐ канал
 - ☐ получатель
-

Sual: К этапам процесса коммуникаций относят (Ўэки: 1)

- ☒ декодирование
 - ☐ отправитель
 - ☐ сообщение
 - ☐ канал
 - ☐ получатель
-

Sual: Не относится к методам сбора первичных данных в социологии (Ўэки: 1)

- ☒ тест
 - ☐ анализ документов
 - ☐ опрос
 - ☐ наблюдение
 - ☐ эксперимент
-

Sual: Совокупность людей, занимающих одну и ту же социальную позицию (ячейку общества) или выполняющих одну и ту же роль, называется (Ўэки: 1)

- ☒ социальной группой
 - ☐ социальный состав населения
 - ☐ социальная стратификация
 - ☐ социальная мобильность
 - ☐ социальное действие
-

Sual: Совокупность всех социальных групп (демографических, политических и экономических, религиозных, профессиональных и др.) образует (Ўэки: 1)

- ☒ социальный состав населения
 - ☐ социальную группу
 - ☐ социальная стратификация
 - ☐ социальная мобильность
 - ☐ социальное действие
-

Sual: Совокупность больших социальных групп, расположенных иерархически по критерию социального неравенства и называемых стратами это (Ўэки: 1)

- ☒ социальная стратификация
 - ☐ социальную группу
 - ☐ социальный состав населения
 - ☐ социальная мобильность
 - ☐ социальное действие
-

Sual: Переход из одной страты в другую, неравную (скажем, из бедных в богатые), либо в равную (скажем, из водителей в трактористы) описывается понятием (Ўэки: 1)

- ☒ социальная мобильность
- ☐ социальную группу
- ☐ социальный состав населения
- ☐ социальная стратификация

- ☐ социальное действие
-

Sual: Поведенческий акт (единица поведения), совершаемый социальным субъектом (представителем социальной группы) в данном месте и в данное время это (Çəki: 1)

- ☒ социальное действие
☐ социальную группу
☐ социальный состав населения
☐ социальная стратификация
☐ социальная мобильность
-

Bölmə: 0903

Ad	0903
Suallardan	20
Maksimal faiz	20
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: К профессиональным качествам руководителя относят (Çəki: 1)

- ☒ высокий уровень образования, производственного опыта
☐ внутренняя и внешняя культура
☐ физическое и психологическое здоровье
☐ умение организовывать деятельность подчиненных
☐ коммуникабельность
-

Sual: К профессиональным качествам руководителя относят (Çəki: 1)

- ☒ широта взглядов, эрудиция
☐ внутренняя и внешняя культура
☐ физическое и психологическое здоровье
☐ умение организовывать деятельность подчиненных
☐ коммуникабельность
-

Sual: К профессиональным качествам руководителя относят (Çəki: 1)

- ☒ стремление к постоянному самосовершенствованию
☐ внутренняя и внешняя культура
☐ физическое и психологическое здоровье
☐ умение организовывать деятельность подчиненных
☐ коммуникабельность
-

Sual: К профессиональным качествам руководителя относят (Çəki: 1)

- ☒ поиск новых форм и методов работы
☐ внутренняя и внешняя культура

- ☐ физическое и психологическое здоровье
 - ☐ умение организовывать деятельность подчиненных
 - ☐ коммуникабельность
-

Sual: К личным качествам руководителя относят (Ўэки: 1)

- ☒ физическое и психологическое здоровье
 - ☐ высокий уровень образования, производственного опыта
 - ☐ широта взглядов, эрудиция
 - ☐ коммуникабельность
 - ☐ умение управлять собой, своим поведением
-

Sual: К личным качествам руководителя относят (Ўэки: 1)

- ☒ внешняя и внутренняя культура
 - ☐ высокий уровень образования, производственного опыта
 - ☐ широта взглядов, эрудиция
 - ☐ коммуникабельность
 - ☐ умение управлять собой, своим поведением
-

Sual: К личным качествам руководителя относят (Ўэки: 1)

- ☒ отзывчивость, доброжелательность к людям
 - ☐ высокий уровень образования, производственного опыта
 - ☐ широта взглядов, эрудиция
 - ☐ коммуникабельность
 - ☐ умение управлять собой, своим поведением
-

Sual: К личным качествам руководителя относят (Ўэки: 1)

- ☒ оптимизм, уверенность в себе
 - ☐ высокий уровень образования, производственного опыта
 - ☐ широта взглядов, эрудиция
 - ☐ коммуникабельность
 - ☐ умение управлять собой, своим поведением
-

Sual: К деловым качествам руководителя относят (Ўэки: 1)

- ☒ умение организовывать деятельность подчиненных
 - ☐ высокий уровень образования, производственного опыта
 - ☐ широта взглядов, эрудиция
 - ☐ отзывчивость, доброжелательность к людям
 - ☐ внешняя и внутренняя культура
-

Sual: К деловым качествам руководителя относят (Ўэки: 1)

- ☒ стремление к независимости, власти, лидерству
- ☐ высокий уровень образования, производственного опыта
- ☐ широта взглядов, эрудиция
- ☐ отзывчивость, доброжелательность к людям

- ☒ внешняя и внутренняя культура
-

Sual: К деловым качествам руководителя относят (Ўэки: 1)

- ☒ коммуникабельность
 - ☐ высокий уровень образования, производственного опыта
 - ☐ широта взглядов, эрудиция
 - ☐ отзывчивость, доброжелательность к людям
 - ☐ внешняя и внутренняя культура
-

Sual: К деловым качествам руководителя относят (Ўэки: 1)

- ☒ инициативность, оперативность в решении проблем
 - ☐ высокий уровень образования, производственного опыта
 - ☐ широта взглядов, эрудиция
 - ☐ отзывчивость, доброжелательность к людям
 - ☐ внешняя и внутренняя культура
-

Sual: К деловым качествам руководителя относят (Ўэки: 1)

- ☒ умение управлять собой, своим поведением
 - ☐ высокий уровень образования, производственного опыта
 - ☐ широта взглядов, эрудиция
 - ☐ отзывчивость, доброжелательность к людям
 - ☐ внешняя и внутренняя культура
-

Sual: К деловым качествам руководителя относят (Ўэки: 1)

- ☒ стремление к преобразованиям, нововведениям
 - ☐ высокий уровень образования, производственного опыта
 - ☐ широта взглядов, эрудиция
 - ☐ отзывчивость, доброжелательность к людям
 - ☐ внешняя и внутренняя культура
-

Sual: Кто из авторов в основу классификации определил психологические качества руководителей (Ўэки: 1)

- ☒ Д.Кэйрси
 - ☐ М.Эйхбгер
 - ☐ Р.Стюарт
 - ☐ П.Друкер
 - ☐ Р.Блейк и Дж.Моутон
-

Sual: Кто из авторов определил типологию руководителей по их отношению к окружающим (Ўэки: 1)

- ☒ М.Эйхбгер
- ☐ Д.Кэйрси
- ☐ Р.Стюарт
- ☐ П.Друкер
- ☐ Р.Блейк и Дж.Моутон

Sual: Кто из авторов выделил типы руководителей с точки зрения использования времени (Çəki: 1)

- ☒ Р.Стюарт
 - ☐ Д.Кэйрси
 - ☐ М.Эйхбгер
 - ☐ П.Друкер
 - ☐ Р.Блейк и Дж.Моутон
-

Sual: Кто из авторов выделил руководителей, ориентированных на производство, и руководителей, ориентированных на подчиненных (Çəki: 1)

- ☒ Р.Блейк и Дж.Моутон
 - ☐ Д.Кэйрси
 - ☐ М.Эйхбгер
 - ☐ П.Друкер
 - ☐ Р.Стюарт
-

Sual: Такие характеристики, как общительность, взаимодействие, экстенсивность типичны для следующего типа личности (Çəki: 1)

- ☒ экстравертного
 - ☐ интровертного
 - ☐ мыслительного
 - ☐ интуитивного
 - ☐ сенсорного
-

Sual: Такие характеристики, как замкнутость, сосредоточенность, задумчивость типичны для следующего типа личности (Çəki: 1)

- ☒ интровертного
 - ☐ экстравертного
 - ☐ мыслительного
 - ☐ интуитивного
 - ☐ сенсорного
-

Bölmə: 1001

Ad	1001
Suallardan	20
Maksimal faiz	20
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: Такие характеристики, как реалистичность, практичность, упорство в работе типичны для следующего типа личности (Çəki: 1)

- ☒ сенсорного

- ☐ экстравертного
 - ☐ мыслительного
 - ☐ интуитивного
 - ☐ интровертного
-

Sual: Такие характеристики, как концептуальность, фантазия, оригинальность типичны для следующего типа личности (Џәкі: 1)

- ☒ интуитивного
 - ☐ экстравертного
 - ☐ мыслительного
 - ☐ сенсорного
 - ☐ интровертного
-

Sual: Такие характеристики, как воля, твердость, четкость, беспристрастность типичны для следующего типа личности (Џәкі: 1)

- ☒ мыслительного
 - ☐ экстравертного
 - ☐ интуитивного
 - ☐ сенсорного
 - ☐ интровертного
-

Sual: Такие характеристики как, мягкосердечность, гуманность, эмоциональность, чуткость типичны для следующего типа личности (Џәкі: 1)

- ☒ чувствующего
 - ☐ мыслительного
 - ☐ интуитивного
 - ☐ сенсорного
 - ☐ интровертного
-

Sual: Такие характеристики как, закрытость, определенность, структурность типичны для следующего типа личности (Џәкі: 1)

- ☒ решающий
 - ☐ воспринимающий
 - ☐ интуитивного
 - ☐ сенсорного
 - ☐ интровертного
-

Sual: Такие характеристики как, гибкость, адаптивность, открытость типичны для следующего типа личности (Џәкі: 1)

- ☒ воспринимающий
 - ☐ решающий
 - ☐ интуитивного
 - ☐ сенсорного
 - ☐ интровертного
-

Sual: Возможность влиять на поведение других (Ўэкі: 1)

- ☒ власть
 - ☐ лидерство
 - ☐ влияние
 - ☐ харизма
 - ☐ убеждение
-

Sual: Любое поведение одного индивида, которое вносит изменение в поведение, отношения другого индивида (Ўэкі: 1)

- ☒ влияние
 - ☐ лидерство
 - ☐ власть
 - ☐ харизма
 - ☐ убеждение
-

Sual: Способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижения целей организации (Ўэкі: 1)

- ☒ лидерство
 - ☐ влияние
 - ☐ власть
 - ☐ харизма
 - ☐ убеждение
-

Sual: Влияние через страх это (Ўэкі: 1)

- ☒ власть, основанная на принуждении
 - ☐ власть, основанная на вознаграждении
 - ☐ экспертная власть
 - ☐ эталонная власть
 - ☐ законная власть
-

Sual: Влияние через положительное подкрепление подчиненного с целью добиться от него желаемого поведения это (Ўэкі: 1)

- ☒ власть, основанная на вознаграждении
 - ☐ власть, основанная на принуждении
 - ☐ экспертная власть
 - ☐ эталонная власть
 - ☐ законная власть
-

Sual: Влияние через разумную веру это (Ўэкі: 1)

- ☒ экспертная власть
 - ☐ власть, основанная на принуждении
 - ☐ власть, основанная на вознаграждении
 - ☐ эталонная власть
 - ☐ законная власть
-

Sual: Влияние с помощью традиции это (Çәki: 1)

- ☒ законная власть
 - ☐ власть, основанная на принуждении
 - ☐ власть, основанная на вознаграждении
 - ☐ эталонная власть
 - ☐ экспертная власть
-

Sual: Влияние с помощью харизмы (Çәki: 1)

- ☒ эталонная власть
 - ☐ власть, основанная на принуждении
 - ☐ власть, основанная на вознаграждении
 - ☐ законная власть
 - ☐ экспертная власть
-

Sual: Недостаток применения власти, основанной на принуждении (Çәki: 1)

- ☒ низкая производительность труда, неудовлетворенность работой
 - ☐ ограниченность ресурсов
 - ☐ недостаточное использование потенциала человеческих ресурсов
 - ☐ медленно формируется
 - ☐ неопределенность
-

Sual: Недостаток власти, основанной на вознаграждении (Çәki: 1)

- ☒ ограниченность ресурсов
 - ☐ низкая производительность труда, неудовлетворенность работой
 - ☐ недостаточное использование потенциала человеческих ресурсов
 - ☐ медленно формируется
 - ☐ неопределенность
-

Sual: Недостаток применения экспертной власти (Çәki: 1)

- ☒ медленно формируется
 - ☐ низкая производительность труда, неудовлетворенность работой
 - ☐ недостаточное использование потенциала человеческих ресурсов
 - ☐ ограниченность ресурсов
 - ☐ неопределенность
-

Sual: Недостаток применения законной власти (Çәki: 1)

- ☒ недостаточное использование потенциала человеческих ресурсов
 - ☐ низкая производительность труда, неудовлетворенность работой
 - ☐ медленно формируется
 - ☐ ограниченность ресурсов
 - ☐ неопределенность
-

Sual: Согласно теории «Х» Дугласа МакГрегора (Çәki: 1)

- ☒ люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы

- ☐ труд – процесс естественный
 - ☐ люди используют самоуправление и контроль
 - ☐ способность к творческому решению проблем встречается часто
 - ☐ приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
-

Sual: Согласно теории «Х» Дугласа МакГрегора (Çəki: 1)

- ☒ у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности
 - ☐ труд – процесс естественный
 - ☐ люди используют самоуправление и контроль
 - ☐ способность к творческому решению проблем встречается часто
 - ☐ приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
-

Bölmə: 1002

Ad	1002
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: Согласно теории «Х» Дугласа МакГрегора (Çəki: 1)

- ☒ больше всего люди хотят защищенности
 - ☐ труд – процесс естественный
 - ☐ люди используют самоуправление и контроль
 - ☐ способность к творческому решению проблем встречается часто
 - ☐ приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
-

Sual: Согласно теории «Х» Дугласа МакГрегора (Çəki: 1)

- ☒ чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание
 - ☐ труд – процесс естественный
 - ☐ люди используют самоуправление и контроль
 - ☐ способность к творческому решению проблем встречается часто
 - ☐ приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
-

Sual: Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора (Çəki: 1)

- ☒ труд – процесс естественный
- ☐ чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание
- ☐ больше всего люди хотят защищенности

- ☐ у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности
 - ☐ люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
-

Sual: Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора (Ҷәкі: 1)

- ☒ люди используют самоуправление и контроль
 - ☐ чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание
 - ☐ больше всего люди хотят защищенности
 - ☐ у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности
 - ☐ люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
-

Sual: Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора (Ҷәкі: 1)

- ☒ приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели
 - ☐ чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание
 - ☐ больше всего люди хотят защищенности
 - ☐ у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности
 - ☐ люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
-

Sual: Согласно теории «Y» Дугласа МакГрегора (Ҷәкі: 1)

- ☒ способность к творческому решению проблем встречается часто
 - ☐ чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и наказание
 - ☐ больше всего люди хотят защищенности
 - ☐ у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности
 - ☐ люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
-

Sual: Кто из авторов разработал классификацию поведения лидера, основанную на распределении влияния при принятии решения между лидером и подчиненным (Ҷәкі: 1)

- ☒ К.Левин
 - ☐ Фидлер
 - ☐ П.Херши
 - ☐ Врум
 - ☐ Блейк
-

Sual: В каких исследованиях проявились два аспекта лидерского поведения: учет мнений подчиненных и структуризация деятельности (Ҷәкі: 1)

- ☒ исследования Университета Огайо
- ☐ исследования Университета Мичиган
- ☐ решетка лидерства Блейка и Моутона

- ☐ модель случайного лидерства Фидлера
- ☐ модель П.Херши и К.Бланшарда

Sual: В каких исследованиях впервые поведение лидера описывалось двумя параметрами: ориентированность на задачу и ориентированность на человека (Çəki: 1)

- ☒ исследования Университета Мичиган
- ☐ исследования Университета Огайо
- ☐ решетка лидерства Блейка и Моутона
- ☐ модель случайного лидерства Фидлера
- ☐ модель П.Херши и К.Бланшарда

Sual: В какой теории восприятие лидером подчиненного влияет на поведение лидера, а оно, в свою очередь влияет на поведение подчиненного (Çəki: 1)

- ☒ теория вертикальной парной связи
- ☐ теория трансформирующего лидерства
- ☐ решетка лидерства Блейка и Моутона
- ☐ модель случайного лидерства Фидлера
- ☐ модель П.Херши и К.Бланшарда

Bölmə: 1003

Ad	1003
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: Концепция лидерства которая рассматривает потребности и индивидуальность лидера, а не его поведение (Çəki: 1)

- ☒ модель случайного лидерства Фидлера
- ☐ теория трансформирующего лидерства
- ☐ решетка лидерства Блейка и Моутона]
- ☐ теория вертикальной парной связи
- ☐ модель П.Херши и К.Бланшарда

Sual: Концепция лидерства, которая описывает четыре стиля лидерства: инструктирование, поддержка, привлечение и делегирование (Çəki: 1)

- ☒ модель П.Херши и К.Бланшарда
- ☐ теория трансформирующего лидерства
- ☐ решетка лидерства Блейка и Моутона
- ☐ теория вертикальной парной связи
- ☐ модель случайного лидерства Фидлера

Sual: Какая из концепций была задумана как инструмент, облегчающий лидерам проблему вовлечения подчиненных в процессе принятия решений (Ќәкі: 1)

- ☒ нормативная модель Врума-Йетона-Яго
 - ☐ модель П.Херши и К.Бланшарда
 - ☐ решетка лидерства Блейка и Моутона
 - ☐ теория вертикальной парной связи
 - ☐ модель случайного лидерства Фидлера
-

Sual: Внимание к потребностям людей и созданию дружеской атмосферы (Ќәкі: 1)

- ☒ лидерский стиль «управление по методу загородного клуба»
 - ☐ лидерский стиль «авторитарность»
 - ☐ лидерский стиль «обедненное управление»
 - ☐ лидерский стиль «групповое управление»
 - ☐ лидерский стиль «манипулирование»
-

Sual: Побуждение к четкому выполнению приказов и распоряжений, внимание к работе (Ќәкі: 1)

- ☒ лидерский стиль «авторитарность»
 - ☐ лидерский стиль «управление по методу загородного клуба»
 - ☐ лидерский стиль «обедненное управление»
 - ☐ лидерский стиль «групповое управление»
 - ☐ лидерский стиль «манипулирование»
-

Sual: Расходование минимума энергии для сохранения работоспособности организации (Ќәкі: 1)

- ☒ лидерский стиль «обедненное управление»
 - ☐ лидерский стиль «управление по методу загородного клуба»
 - ☐ лидерский стиль «авторитарность»
 - ☐ лидерский стиль «групповое управление»
 - ☐ лидерский стиль «манипулирование»
-

Sual: Работа делается преданными организацию людьми, взаимозависимость и осознание общей судьбы ведет к взаимодоверию и взаимоуважению (Ќәкі: 1)

- ☒ лидерский стиль «групповое управление»
 - ☐ лидерский стиль «управление по методу загородного клуба»
 - ☐ лидерский стиль «авторитарность»
 - ☐ лидерский стиль «обедненное управление»
 - ☐ лидерский стиль «манипулирование»
-

Sual: Функционирование организации поддерживается на основе компромиссов и морализования (Ќәкі: 1)

- ☒ лидерский стиль «манипулирование»
- ☐ лидерский стиль «управление по методу загородного клуба»
- ☐ лидерский стиль «авторитарность»
- ☐ лидерский стиль «обедненное управление»

- ☐ лидерский стиль «групповое управление»
-

Sual: В теории Фидлера рассматриваются ситуационные факторы (Çəki: 1)

- ☒ отношения лидер - члены группы, структурированность задачи и объем полномочий
- ☐ степень общения и директивность
- ☐ ориентированность на задачу и ориентированность на человека
- ☐ структурированность задачи и объем полномочий
- ☐ участие подчиненность, информированность лидера
-

Sual: В какой модели представлены пять стилей лидерства: авторитарный, авторитарно-коллегиальный, консультативный, консультативно-коллективный, коллективный (Çəki: 1)

- ☒ нормативная модель Врума-Йетона-Яго
- ☐ модель П.Херши и К.Бланшарда
- ☐ решетка лидерства Блейка и Моутона
- ☐ теория вертикальной парной связи
- ☐ модель случайного лидерства Фидлера
-

Bölmə: 1101

Ad	1101
Suallardan	20
Maksimal faiz	20
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: По количеству и уровню участников конфликты подразделяются на (Çəki: 1)

- ☒ внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
- ☐ рациональные и иррациональные
- ☐ объективные и субъективные
- ☐ общественные и частные
- ☐ формальные и неформальные
-

Sual: По характеру влияния конфликты подразделяются на (Çəki: 1)

- ☒ рациональные и иррациональные
- ☐ внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
- ☐ объективные и субъективные
- ☐ общественные и частные
- ☐ формальные и неформальные
-

Sual: По характеру причин конфликты подразделяются на (Çəki: 1)

- ☒ объективные и субъективные

- ☐ внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
 - ☐ рациональные и иррациональные
 - ☐ общественные и частные
 - ☐ формальные и неформальные
-

Sual: По содержанию конфликты подразделяются на (Џәкі: 1)

- ☒ общественные и частные
 - ☐ внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
 - ☐ рациональные и иррациональные
 - ☐ объективные и субъективные
 - ☐ формальные и неформальные
-

Sual: По проявлению конфликты подразделяются на (Џәкі: 1)

- ☒ формальные и неформальные
 - ☐ внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
 - ☐ рациональные и иррациональные
 - ☐ объективные и субъективные
 - ☐ общественные и частные
-

Sual: По ранговым различиям конфликты подразделяются на (Џәкі: 1)

- ☒ горизонтальные и вертикальные
 - ☐ внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
 - ☐ рациональные и иррациональные
 - ☐ объективные и субъективные
 - ☐ общественные и частные
-

Sual: По количеству причин конфликты подразделяются на (Џәкі: 1)

- ☒ однофакторные и многофакторные
 - ☐ внутриличностные, межличностные, межгрупповые и организационные
 - ☐ рациональные и иррациональные
 - ☐ объективные и субъективные
 - ☐ общественные и частные
-

Sual: Сколько этапов содержит конфликт (Џәкі: 1)

- ☒ 5
 - ☐ 6
 - ☐ 2
 - ☐ 4
 - ☐ 3
-

Sual: Погружение в работу с еще большей энергией, чтобы компенсировать чувство реального или воображаемого несоответствия требованиям эта реакция на фрустрацию называется (Џәкі: 1)

- ☒ компенсация
- ☐ замещение

- ☐ негативизм
 - ☐ проецирование
 - ☐ рационализация
-

Sual: Перенос скрытых эмоций на людей, идеи или предметы, которые на самом деле не являются основными источниками этих эмоций эта реакция на фрустрацию называется (Çәki: 1)

- ☒ замещение
 - ☐ компенсация
 - ☐ негативизм
 - ☐ проецирование
 - ☐ рационализация
-

Sual: Мечтания или иные формы возбуждения собственного воображения, чтобы, с одной стороны, спрятаться от реальности, а с другой – получить воображаемое удовлетворение эта реакция на фрустрацию называется (Çәki: 1)

- ☒ фантазия
 - ☐ компенсация
 - ☐ негативизм
 - ☐ проецирование
 - ☐ рационализация
-

Sual: Активное или пассивное сопротивление, осуществляемое подсознательно эта реакция на фрустрацию называется (Çәki: 1)

- ☒ негативизм
 - ☐ компенсация
 - ☐ замещение
 - ☐ проецирование
 - ☐ рационализация
-

Sual: Защита самого себя от осознания собственных нежелательных черт характера и неприятных чувств путем приписывания их другим людям эта реакция на фрустрацию называется (Çәki: 1)

- ☒ проецирование
 - ☐ компенсация
 - ☐ замещение
 - ☐ негативизм
 - ☐ рационализация
-

Sual: Оправдание противоречивых и нежелательных форм поведения, мнений, утверждений и мотивационных факторов путем общепринятых объяснений эта реакция на фрустрацию называется (Çәki: 1)

- ☒ рационализация
- ☐ компенсация
- ☐ замещение
- ☐ негативизм

- ☐ проецирование
-

Sual: Возвращение на более низкий уровень зрелости при возникновении фрустрации называется (Çәki: 1)

- ☒ регрессия
☐ смирение, апатия и скука
☐ бегство и уход
☐ негативизм
☐ проецирование
-

Sual: Разрушение психологического контакта с окружающей средой, отказ от любого рода эмоциональной или личной вовлеченности при возникновении фрустрации называется (Çәki: 1)

- ☒ смирение, апатия и скука
☐ регрессия
☐ бегство и уход
☐ негативизм
☐ проецирование
-

Sual: Выход из той области, в которой человек испытал фрустрацию, тревогу или участвовал в конфликте, физически или психологически эта реакция на фрустрацию называется (Çәki: 1)

- ☒ бегство и уход
☐ регрессия
☐ смирение, апатия и скука
☐ негативизм
☐ проецирование
-

Sual: Человек мотивирован на достижение двух и более положительных целей, которые, однако, являются взаимоисключающими это происходит при (Çәki: 1)

- ☒ конфликт «стремление-стремление»
☐ конфликт «стремление-избежание»
☐ конфликт «избежание-избежание»
☐ конфликт ролей
☐ конфликт вызванный фрустрацией
-

Sual: Человек одновременно мотивирован и на достижение, и на избежание некоей цели это происходит при (Çәki: 1)

- ☒ конфликт «стремление-избежание»
☐ конфликт «стремление-стремление»
☐ конфликт «избежание-избежание»
☐ конфликт ролей
☐ конфликт вызванный фрустрацией
-

Sual: Человек мотивирован избежать две и более отрицательные цели, которые

при этом являются еще и взаимоисключающими это происходит при (Çəki: 1)

- ☒ конфликт «избегание-избегание»
- ☐ конфликт «стремление-стремление»
- ☐ конфликт «стремление-избегание»
- ☐ конфликт ролей
- ☐ конфликт вызванный фрустрацией

Bölmə: 1102

Ad	1102
Suallardan	20
Maksimal faiz	20
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: К источникам межличностного конфликта не относится (Çəki: 1)

- ☒ фрустрация
- ☐ индивидуальные различия
- ☐ дефицит информации
- ☐ несовместимость ролей
- ☐ стресс, вызванный окружающей средой

Sual: К источникам межличностного конфликта не относится (Çəki: 1)

- ☒ конфликт целей
- ☐ индивидуальные различия
- ☐ дефицит информации
- ☐ несовместимость ролей
- ☐ стресс, вызванный окружающей средой

Sual: Высокая настойчивость и практически полное отсутствие склонности к сотрудничеству эта ответная реакция противной стороны в конфликте заключается в (Çəki: 1)

- ☒ применение силы
- ☐ приспособление
- ☐ избегание
- ☐ компромисс
- ☐ сотрудничество

Sual: Низкая настойчивость, склонность к сотрудничеству эта ответная реакция противной стороны в конфликте заключается в (Çəki: 1)

- ☒ приспособление
- ☐ применение силы
- ☐ избегание
- ☐ компромисс

- ☒ сотрудничество
-

Sual: Невысокая настойчивость, низкая склонность к сотрудничеству эта ответная реакция противной стороны в конфликте заключается в (Џәкі: 1)

- ☒ избегание
☐ применение силы
☐ приспособление
☐ компромисс
☐ сотрудничество
-

Sual: Средний уровень настойчивости и склонности к сотрудничеству эта ответная реакция противной стороны в конфликте заключается в (Џәкі: 1)

- ☒ компромисс
☐ применение силы
☐ приспособление
☐ избегание
☐ сотрудничество
-

Sual: Высокий уровень настойчивости и высокая склонность к сотрудничеству эта ответная реакция противной стороны в конфликте заключается в (Џәкі: 1)

- ☒ сотрудничестве
☐ применение силы
☐ приспособление
☐ избегание
☐ компромиссе
-

Sual: В модели «окно Джохари» ячейка открытое «Я» означает (Џәкі: 1)

- ☒ При такой форме взаимодействия человек знает и о себе, и о других
☐ В данной ситуации человек понимает себя, но не знает другого человека
☐ В этом случае человек знает о других, но не знает чего-то о себе
☐ Человек не знает ни о себе, ни о других
☐ ничего не означает
-

Sual: В модели «окно Джохари» ячейка скрытое «Я» означает (Џәкі: 1)

- ☒ В данной ситуации человек понимает себя, но не знает другого человека
☐ При такой форме взаимодействия человек знает и о себе, и о других
☐ В этом случае человек знает о других, но не знает чего-то о себе
☐ Человек не знает ни о себе, ни о других
☐ ничего не означает
-

Sual: В модели «окно Джохари» ячейка слепое «Я» означает (Џәкі: 1)

- ☒ В этом случае человек знает о других, но не знает чего-то о себе
☐ При такой форме взаимодействия человек знает и о себе, и о других
☐ В данной ситуации человек понимает себя, но не знает другого человека
☐ Человек не знает ни о себе, ни о других

☐ ничего не означает

Sual: В модели «окно Джохари» ячейка неизвестное «Я» означает (Џәкі: 1)

- ☒ Человек не знает ни о себе, ни о других
 - ☐ При такой форме взаимодействия человек знает и о себе, и о других
 - ☐ В данной ситуации человек понимает себя, но не знает другого человека
 - ☐ В этом случае человек знает о других, но не знает чего-то о себе
 - ☐ ничего не означает
-

Sual: К причинам межгруппового конфликта относят (Џәкі: 1)

- ☒ борьбы за ресурсы
 - ☐ индивидуальные различия
 - ☐ дефицит информации
 - ☐ несовместимость ролей
 - ☐ стресс, обусловленный окружающей средой
-

Sual: К причинам межгруппового конфликта относят (Џәкі: 1)

- ☒ взаимозависимость задач
 - ☐ индивидуальные различия
 - ☐ дефицит информации
 - ☐ несовместимость ролей
 - ☐ стресс, обусловленный окружающей средой
-

Sual: К причинам межгруппового конфликта относят (Џәкі: 1)

- ☒ неопределенность в сфере полномочий
 - ☐ индивидуальные различия
 - ☐ дефицит информации
 - ☐ несовместимость ролей
 - ☐ стресс, обусловленный окружающей средой
-

Sual: К причинам межгруппового конфликта относят (Џәкі: 1)

- ☒ борьба за статус
 - ☐ индивидуальные различия
 - ☐ дефицит информации
 - ☐ несовместимость ролей
 - ☐ стресс, обусловленный окружающей средой
-

Sual: К источникам межличностных конфликтов относят (Џәкі: 1)

- ☒ индивидуальные различия
 - ☐ борьба за статус
 - ☐ неопределенность в сфере полномочий
 - ☐ борьба за ресурсы
 - ☐ взаимозависимость задач
-

Sual: К источникам межличностных конфликтов относят (Çəki: 1)

- ☒ дефицит информации
 - ☐ борьба за статус
 - ☐ неопределенность в сфере полномочий
 - ☐ борьба за ресурсы
 - ☐ взаимозависимость задач
-

Sual: К источникам межличностных конфликтов относят (Çəki: 1)

- ☒ несовместимость ролей
 - ☐ борьба за статус
 - ☐ неопределенность в сфере полномочий
 - ☐ борьба за ресурсы
 - ☐ взаимозависимость задач
-

Sual: К источникам межличностных конфликтов относят (Çəki: 1)

- ☒ стресс, обусловленный окружающей средой
 - ☐ борьба за статус
 - ☐ неопределенность в сфере полномочий
 - ☐ борьба за ресурсы
 - ☐ взаимозависимость задач
-

Sual: Эта стратегия преодоления конфликта направлена на то, чтобы вовсе не позволить конфликту проявиться (Çəki: 1)

- ☒ избегание
 - ☐ диффузия
 - ☐ сдерживание
 - ☐ очная ставка
 - ☐ постановка целей высшего порядка
-

Bölmə: 1103

Ad	1103
Suallardan	25
Maksimal faiz	25
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: Данная стратегия преодоления конфликта пытается дезактивировать конфликт, остудить эмоции и уменьшить враждебность вовлеченных в него сторон (Çəki: 1)

- ☒ диффузия
- ☐ избегание
- ☐ сдерживание
- ☐ очная ставка

- ☐ постановка целей высшего порядка
-

Sual: . В соответствии с этой стратегией допускаются некоторые конфликты, но при этом тщательно обсуждается причина, их вызвавшая, и то, как они будут разрешены (Çәki: 1)

- ☒ сдерживание
 - ☐ избегание
 - ☐ диффузия
 - ☐ очная ставка
 - ☐ постановка целей высшего порядка
-

Sual: При реализации данной стратегии вскрываются все проблемы и конфликтующие стороны начинают их рассматривать и взаимодействовать друг с другом, чтобы достичь удовлетворительного решения (Çәki: 1)

- ☒ очная ставка
 - ☐ избегание
 - ☐ диффузия
 - ☐ сдерживание
 - ☐ постановка целей высшего порядка
-

Sual: К структурным конфликтам относят (Çәki: 1)

- ☒ конфликт, связанный с иерархией
 - ☐ конфликт ролей
 - ☐ конфликт целей
 - ☐ конфликт, связанный с фрустрацией
 - ☐ конфликт, связанный с стрессом
-

Sual: К структурным конфликтам относят (Çәki: 1)

- ☒ конфликт, связанный с иерархией
 - ☐ конфликт ролей
 - ☐ конфликт целей
 - ☐ конфликт, связанный с фрустрацией
 - ☐ конфликт, связанный с стрессом
-

Sual: К структурным конфликтам относят (Çәki: 1)

- ☒ функциональный конфликт
 - ☐ конфликт ролей
 - ☐ конфликт целей
 - ☐ конфликт, связанный с фрустрацией
 - ☐ конфликт, связанный со стрессом
-

Sual: К структурным конфликтам относят (Çәki: 1)

- ☒ конфликт между штабным и линейным персоналом
- ☐ конфликт ролей
- ☐ конфликт целей

- ☐ конфликт, связанный с фрустрацией
 - ☐ конфликт, связанный со стрессом
-

Sual: К структурным конфликтам относят (Ўэки: 1)

- ☒ конфликт между формальными и неформальными организациями
 - ☐ конфликт ролей
 - ☐ конфликт целей
 - ☐ конфликт, связанный с фрустрацией
 - ☐ конфликт, связанный со стрессом
-

Sual: К факторам стресса вне организации относят (Ўэки: 1)

- ☒ изменения в обществе
 - ☐ политика и стратегия организации
 - ☐ организационная структура
 - ☐ организационный процесс
 - ☐ рабочие условия
-

Sual: К факторам стресса вне организации относят (Ўэки: 1)

- ☒ экономические и финансовые условия
 - ☐ политика и стратегия организации
 - ☐ организационная структура
 - ☐ организационный процесс
 - ☐ рабочие условия
-

Sual: К факторам стресса вне организации относят (Ўэки: 1)

- ☒ изменения в семье
 - ☐ политика и стратегия организации
 - ☐ организационная структура
 - ☐ организационный процесс
 - ☐ рабочие условия
-

Sual: К факторам стресса вне организации относят (Ўэки: 1)

- ☒ условия жизни
 - ☐ политика и стратегия организации
 - ☐ организационная структура
 - ☐ организационный процесс
 - ☐ рабочие условия
-

Sual: К факторам стресса, связанных с организацией относят (Ўэки: 1)

- ☒ политика и стратегия организации
 - ☐ условия жизни
 - ☐ изменения в семье
 - ☐ изменения в обществе
 - ☐ экономические и финансовые условия
-

Sual: К факторам стресса, связанных с организацией относят (Ўэки: 1)

- ☒ организационная структура
 - ☐ условия жизни
 - ☐ изменения в семье
 - ☐ изменения в обществе
 - ☐ экономические и финансовые условия
-

Sual: К факторам стресса, связанных с организацией относят (Ўэки: 1)

- ☒ организационный процесс
 - ☐ условия жизни
 - ☐ изменения в семье
 - ☐ изменения в обществе
 - ☐ экономические и финансовые условия
-

Sual: К факторам стресса, связанных с организацией относят (Ўэки: 1)

- ☒ рабочие условия
 - ☐ условия жизни
 - ☐ изменения в семье
 - ☐ изменения в обществе
 - ☐ экономические и финансовые условия
-

Sual: К групповым факторам стресса относят (Ўэки: 1)

- ☒ отсутствие групповой сплоченности
 - ☐ рабочие условия
 - ☐ экономические и финансовые условия
 - ☐ организационная структура
 - ☐ политики и стратегия администрации
-

Sual: К групповым факторам стресса относят (Ўэки: 1)

- ☒ отсутствие взаимной поддержки
 - ☐ рабочие условия
 - ☐ экономические и финансовые условия
 - ☐ организационная структура
 - ☐ политики и стратегия администрации
-

Sual: К групповым факторам стресса относят (Ўэки: 1)

- ☒ наличие внутриличностных, межличностных и внутригрупповых конфликтов
 - ☐ рабочие условия
 - ☐ экономические и финансовые условия
 - ☐ организационная структура
 - ☐ политики и стратегия администрации
-

Sual: К индивидуальным факторам стресса относят (Ўэки: 1)

- ☒ роль характера

- ☐ рабочие условия
 - ☐ экономические и финансовые условия
 - ☐ отсутствие взаимной поддержки
 - ☐ политики и стратегия администрации
-

Sual: К индивидуальным факторам стресса относят (Çəki: 1)

- ☒ ролевой конфликт и неопределенность
 - ☐ рабочие условия
 - ☐ экономические и финансовые условия
 - ☐ отсутствие взаимной поддержки
 - ☐ политики и стратегия администрации
-

Sual: К индивидуальным факторам стресса относят (Çəki: 1)

- ☒ личный контроль и приобретенная беспомощность
 - ☐ рабочие условия
 - ☐ экономические и финансовые условия
 - ☐ отсутствие взаимной поддержки
 - ☐ политики и стратегия администрации
-

Sual: К индивидуальным факторам стресса относят (Çəki: 1)

- ☒ самоэффективность
 - ☐ рабочие условия
 - ☐ экономические и финансовые условия
 - ☐ отсутствие взаимной поддержки
 - ☐ политики и стратегия администрации
-

Sual: К индивидуальным факторам стресса относят (Çəki: 1)

- ☒ психологическая устойчивость
 - ☐ рабочие условия
 - ☐ экономические и финансовые условия
 - ☐ отсутствие взаимной поддержки
 - ☐ политики и стратегия администрации
-

Sual: К защитным стратегиям борьбы против стрессовых факторов относятся следующие (Çəki: 1)

- ☒ все перечисленные
 - ☐ поиск информации
 - ☐ прямое действие или ответная реакция
 - ☐ сдерживающее действие
 - ☐ психологические методы
-

Bölmə: 1201

Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: Решение может разрабатываться на основе следующих подходов (Çəki: 1)

- ☒ всех перечисленных
- ☐ нормативного
- ☐ прецедентного
- ☐ синоптического
- ☐ эвристического

Sual: По степени влияния на будущее организации управленческие решения делятся на (Çəki: 1)

- ☒ стратегические и тактические
- ☐ инициативные и предписанные
- ☐ глобальные и локальные
- ☐ перспективные и текущие
- ☐ долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные

Sual: По степени самостоятельности управленческие решения подразделяются на (Çəki: 1)

- ☒ инициативные и предписанные
- ☐ стратегические и тактические
- ☐ глобальные и локальные
- ☐ перспективные и текущие
- ☐ долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные

Sual: По масштабам управленческие решения могут быть (Çəki: 1)

- ☒ глобальные и локальные
- ☐ стратегические и тактические
- ☐ инициативные и предписанные
- ☐ перспективные и текущие
- ☐ долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные

Sual: В соответствии с временным горизонтом управленческие решения могут быть (Çəki: 1)

- ☒ перспективные и текущие
- ☐ стратегические и тактические
- ☐ инициативные и предписанные
- ☐ глобальные и локальные
- ☐ долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные

Sual: В зависимости от продолжительности периода реализации управленческие

решения могут быть (Ҷаҳи: 1)

- ☒ долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные
 - ☐ стратегические и тактические
 - ☐ инициативные и предписанные
 - ☐ глобальные и локальные
 - ☐ перспективные и текущие
-

Sual: В соответствии со степенью предопределенности результата управленческие решения могут быть (Ҷаҳи: 1)

- ☒ вероятностные и детерминированные (однозначные)
 - ☐ контурные (предоставляют свободу исполнителям), структурированные (допускают инициативу), алгоритмизированные (инициатива исключена)
 - ☐ внешние и внутренние
 - ☐ директивные, рекомендательные и ориентирующие
 - ☐ организационные, координирующие, регулирующие, активизирующие и контролирующие
-

Sual: По степени регламентированности выделяют следующие управленческие решения (Ҷаҳи: 1)

- ☒ контурные (предоставляют свободу исполнителям), структурированные (допускают инициативу), алгоритмизированные (инициатива исключена)
 - ☐ вероятностные и детерминированные (однозначные)
 - ☐ внешние и внутренние
 - ☐ директивные, рекомендательные и ориентирующие
 - ☐ организационные, координирующие, регулирующие, активизирующие и контролирующие
-

Sual: По направленности воздействия управленческие решения могут быть (Ҷаҳи: 1)

- ☒ внешние и внутренние
 - ☐ вероятностные и детерминированные (однозначные)
 - ☐ контурные (предоставляют свободу исполнителям), структурированные (допускают инициативу), алгоритмизированные (инициатива исключена)
 - ☐ директивные, рекомендательные и ориентирующие
 - ☐ организационные, координирующие, регулирующие, активизирующие и контролирующие
-

Sual: По степени обязательности исполнения управленческие решения подразделяются (Ҷаҳи: 1)

- ☒ директивные, рекомендательные и ориентирующие
 - ☐ контурные (предоставляют свободу исполнителям), структурированные (допускают инициативу), алгоритмизированные (инициатива исключена)
 - ☐ внешние и внутренние
 - ☐ организационные, координирующие, регулирующие, активизирующие и контролирующие
 - ☐ вероятностные и детерминированные (однозначные)
-

Bölmə: 1202

Ad	1202
Suallardan	10
Maksimal faiz	10
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: По функциональному назначению можно выделить следующие управленческие решения (Çəki: 1)

- ☒ организационные, координирующие, регулирующие, активизирующие и контролирующие
- ☐ контурные (предоставляют свободу исполнителям), структурированные (допускают инициативу), алгоритмизированные (инициатива исключена)
- ☐ внешние и внутренние
- ☐ директивные, рекомендательные и ориентирующие
- ☐ вероятностные и детерминированные (однозначные)

Sual: По степени сложности управленческие решения разделяются на (Çəki: 1)

- ☒ простые, сложные и уникальные
- ☐ шаблонные и творческие
- ☐ индивидуальные и коллективные
- ☐ общие и специальные
- ☐ запрограммированные и незапрограммированные

Sual: По методам выработки управленческие решения могут быть (Çəki: 1)

- ☒ шаблонные и творческие
- ☐ простые, сложные и уникальные
- ☐ индивидуальные и коллективные
- ☐ общие и специальные
- ☐ запрограммированные и незапрограммированные

Sual: В зависимости от числа разработчиков управленческие решения делятся на (Çəki: 1)

- ☒ индивидуальные и коллективные
- ☐ простые, сложные и уникальные
- ☐ шаблонные и творческие
- ☐ общие и специальные
- ☐ запрограммированные и незапрограммированные

Sual: По широте охвата управленческие решения бывают (Çəki: 1)

- ☒ общие (касаются всех вопросов) и специальные (относятся к узким проблемам)

- ☐ простые, сложные и уникальные
 - ☐ шаблонные и творческие
 - ☐ индивидуальные и коллективные
 - ☐ запрограммированные и незапрограммированные
-

Sual: С точки зрения определенности управленческие решения подразделяются на (Җәки: 1)

- ☒ запрограммированные и незапрограммированные
 - ☐ простые, сложные и уникальные
 - ☐ шаблонные и творческие
 - ☐ индивидуальные и коллективные
 - ☐ общие (касаются всех вопросов) и специальные (относятся к узким проблемам)
-

Sual: По способу влияния на объект управленческие решения можно разделить на (Җәки: 1)

- ☒ прямые и косвенные
 - ☐ правовыми и неправовыми
 - ☐ техническими, экономическими, социальными
 - ☐ принимаемые в условиях определенности, в условиях риска и в условиях полной неопределенности
 - ☐ интуитивные, адаптационные и рациональные
-

Sual: По форме управленческие решения могут быть (Җәки: 1)

- ☒ правовыми и неправовыми
 - ☐ прямые и косвенные
 - ☐ техническими, экономическими, социальными
 - ☐ принимаемые в условиях определенности, в условиях риска и в условиях полной неопределенности
 - ☐ интуитивные, адаптационные и рациональные
-

Sual: По содержанию управленческие решения в рамках организации бывают (Җәки: 1)

- ☒ техническими, экономическими, социальными
 - ☐ прямые и косвенные
 - ☐ правовыми и неправовыми
 - ☐ принимаемые в условиях определенности, в условиях риска и в условиях полной неопределенности
 - ☐ интуитивные, адаптационные и рациональные
-

Sual: По степени полноты и достоверности используемой информации управленческие решения бывают (Җәки: 1)

- ☒ принимаемые в условиях определенности, в условиях риска и в условиях полной неопределенности
- ☐ прямые и косвенные
- ☐ правовыми и неправовыми

- ☐ техническими, экономическими, социальными
- ☐ интуитивные, адаптационные и рациональные

Bölmə: 1203

Ad	1203
Suallardan	15
Maksimal faiz	15
Sualları qarışdırmaq	☒
Suallar təqdim etmək	1 %

Sual: По способам принятия управленческих решений выделяют (Çəki: 1)

- ☒ интуитивные, адаптационные и рациональные
- ☐ прямые и косвенные
- ☐ правовыми и неправовыми
- ☐ техническими, экономическими, социальными
- ☐ принимаемые в условиях определенности, в условиях риска и в условиях полной неопределенности

Sual: Первым этапом рационального решения проблем должен быть (Çəki: 1)

- ☒ диагноз проблемы
- ☐ формулировка ограничений и критериев для принятия решения
- ☐ выявление альтернатив
- ☐ оценка альтернатив
- ☐ окончательный выбор

Sual: Вторым этапом рационального решения проблем должно быть (Çəki: 1)

- ☒ формулировка ограничений и критериев для принятия решения
- ☐ диагноз проблемы
- ☐ выявление альтернатив
- ☐ оценка альтернатив
- ☐ окончательный выбор

Sual: Третьим этапом рационального решения проблем должно быть (Çəki: 1)

- ☒ выявление альтернатив
- ☐ диагноз проблемы
- ☐ формулировка ограничений и критериев для принятия решения
- ☐ оценка альтернатив
- ☐ окончательный выбор

Sual: Четвертым этап рационального решения проблем должно быть (Çəki: 1)

- ☒ оценка альтернатив
- ☐ диагноз проблемы

- ☐ выявление альтернатив
 - ☐ формулировка ограничений и критериев для принятия решения
 - ☐ окончательный выбор
-

Sual: Пятым этапом рационального решения проблем должен быть (Ҷәкі: 1)

- ☒ окончательный выбор
 - ☐ диагноз проблемы
 - ☐ выявление альтернатив
 - ☐ формулировка ограничений и критериев для принятия решения
 - ☐ оценка альтернатив
-

Sual: Это решение имеет место в том случае, если из существующего положения есть только один выход и характерно для простых стандартных ситуаций (Ҷәкі: 1)

- ☒ безальтернативное
 - ☐ бинарное
 - ☐ многовариантного
 - ☐ инновационного
 - ☐ отсутствие такового
-

Sual: Использование такого варианта, предполагает два противоположного подхода к решению (Ҷәкі: 1)

- ☒ бинарное
 - ☐ безальтернативное
 - ☐ многовариантного
 - ☐ инновационного
 - ☐ отсутствие такового
-

Sual: Разработка данного варианта решения, предполагает возможность выбора из достаточно большого числа альтернатив, это выработка (Ҷәкі: 1)

- ☒ многовариантного
 - ☐ безальтернативное
 - ☐ бинарное
 - ☐ инновационного
 - ☐ отсутствие такового
-

Sual: Когда решение делается на основе искусственного комбинирования отдельных, наиболее подходящих и не противоречащих друг другу тех решений, которые были отклонены, это решение называется (Ҷәкі: 1)

- ☒ инновационным
 - ☐ безальтернативным
 - ☐ бинарным
 - ☐ многовариантным
 - ☐ отсутствие такового
-

Sual: Это решение основывается на предположении руководителя, что его выбор

правилен (Џәкі: 1)

- ☒ интуитивное
 - ☐ адаптационное
 - ☐ рациональное
 - ☐ многовариантное
 - ☐ бинарное
-

Sual: Это решение основывается на общих знаниях, здравом смысле (Џәкі: 1)

- ☒ адаптационное
 - ☐ интуитивное
 - ☐ рациональное
 - ☐ многовариантное
 - ☐ бинарное
-

Sual: Это решение предполагает использование научных методов и объективных критериев (Џәкі: 1)

- ☒ рациональное
 - ☐ интуитивное
 - ☐ адаптационное
 - ☐ многовариантное
 - ☐ бинарное
-

Sual: К принятию этих решений приводит или логика развития ситуации, или ее стандартность (Џәкі: 1)

- ☒ запрограммированные
 - ☐ технические
 - ☐ экономические
 - ☐ рациональное
 - ☐ незапрограммированное
-

Sual: Эти решения принимаются в новых или неопределенных обстоятельствах (Џәкі: 1)

- ☒ незапрограммированные
 - ☐ запрограммированные
 - ☐ технические
 - ☐ экономические
 - ☐ безальтернативные
-

