

ПСИХОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПРАКТИКУМ

Под редакцией

доктора психологических наук,
профессора **Г. С. Никифорова**

**Издание второе,
переработанное и дополненное**



Электронные версии книг на сайте
www.prospekt.org



• ПРОСПЕКТ •

Москва
2021

Авторы:

Березовская Р. А., канд. психол. наук, доц.; **Верещагина Л. А.**, канд. психол. наук, доц.; **Водопьянова Н. Е.**, д-р психол. наук, проф.; **Гофман О. О.**, канд. психол. наук, доц.; **Доминяк В. И.**, канд. психол. наук, доц.; **Дудченко З. Ф.**, канд. психол. наук, доц.; **Киракозова В. В.**, психолог; **Круглова М. А.**, канд. психол. наук, доц.; **Круглова Е. А.**, менеджер по персоналу; **Лепехин Н. Н.**, канд. психол. наук, доц.; **Мелетичев В. В.**, канд. пед. наук, доц.; **Мясникова С. В.**, ст. преп.; **Пикулева О. А.**, д-р психол. наук; **Посохова С. Т.**, д-р психол. наук, проф.; **Почебут Л. Г.**, д-р психол. наук, проф.; **Пузилов В. Г.**, канд. психол. наук, доц.; **Родионова Е. А.**, канд. пед. наук, доц.; **Семянищева П. А.**, канд. психол. наук, доц.; **Старченкова Е. С.**, канд. психол. наук, доц.; **Столярчук Е. А.**, ст. преп.; **Чернякевич Е. Ю.**, канд. психол. наук, доц.; **Чикер В. А.**, канд. психол. наук, доц.; **Чесноков В. Б.**, канд. психол. наук, доц.; **Шингаев С. М.**, д-р психол. наук, проф.; **Ясько Б. А.**, д-р психол. наук, проф.

Под редакцией доктора психологических наук, профессора, заслуженного деятеля науки Российской Федерации **Г. С. Никифорова**.

П86 Психология менеджмента : психологический практикум / под ред. Г. С. Никифорова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Проспект, 2021. — 504 с.

ISBN 978-5-392-30576-6

Современный менеджмент как научное и практическое направление развивается весьма стремительно. Уточняется уже накопленный опыт, появляются новые идеи и технологии, связанные с психологическим обеспечением решения стоящих перед организацией задач.

Это обстоятельство и предопределило необходимость издания второй дополненной версии практикума, в которую вошли как актуальные вопросы психологии менеджмента, так и проблемы, слабо освещенные или не получившие пока еще должного раскрытия в современной психологической литературе.

Практикум предназначен для бакалавров, магистров, специалистов и аспирантов факультетов психологии, преподавателей, практических психологов, а также руководителей организаций.

УДК 159.9(075.8)

ББК 88.4я73

Учебное издание

НИКИФОРОВ ГЕРМАН СЕРГЕЕВИЧ И ДР.

ПСИХОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Психологический практикум

Подписано в печать 28.01.2021. Формат 60×90 1/16.

Печать цифровая. Печ. л. 31,5. Тираж 1000 (1-й завод 200) экз. Заказ №

ООО «Проспект»

111020, г. Москва, ул. Боровая, д. 7, стр. 4.

© Коллектив авторов, 2010

© Коллектив авторов, 2021, с изменениями

© ООО «Проспект», 2021

ISBN 978-5-392-30576-6

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	9
Раздел 1	
ОРГАНИЗАЦИЯ	13
<i>Ясько Б.А.</i>	
Занятие 1.1	
Анализ ценностных регуляторов организационного поведения.....	15
<i>Мясникова С.В.</i>	
Занятие 1.2	
Формулирование миссии организации	38
<i>Почебут Л.Г.</i>	
Занятие 1.3	
Типы взаимоотношений между людьми в организации.....	41
<i>Круглова М.А.</i>	
Занятие 1.4	
Проективное рисование как метод оценки внутриорганизационных коммуникаций.....	54
<i>Почебут Л.Г.</i>	
Занятие 1.5	
Культура делового общения	58
<i>Мясникова С.В.</i>	
Занятие 1.6	
Диагностика типа организационной культуры.....	66
<i>Чикер В.А., Киракозова В.В.</i>	
Занятие 1.7	
Изучение организационной культуры.....	84
<i>Березовская Р.А.</i>	
Занятие 1.8	
Диагностика организационной социализации.....	99
<i>Доминяк В.И.</i>	
Занятие 1.9	
Организационные якоря карьеры.....	107
<i>Родионова Е.А.</i>	
Занятие 1.10	
Технология аудита системы мотивации и стимулирования на предприятии	111

<i>Лепехин Н.Н.</i> Занятие 1.11 Оценка потребностей организации в обучающих программах.....	117
<i>Шингаев С.М.</i> Занятие 1.12 Оценка уровня стресса в организации.....	125
Раздел 2 МЕНЕДЖЕР	141
<i>Чикер В.А.</i> Занятие 2.1 Диагностика менеджерских умений.....	143
<i>Мелетичев В.В.</i> Занятие 2.2 Экспертная оценка при отборе кандидатов в управленческую команду организации.....	167
<i>Шингаев С.М.</i> Занятие 2.3 Оценка регулятивного потенциала менеджера.....	174
<i>Круглова М.А.</i> Занятие 2.4 Проективное рисование как метод определения стиля руководства.....	182
<i>Мясникова С.В.</i> Занятие 2.5 Диагностика ролевой направленности руководителя.....	186
<i>Березовская Р.А.</i> Занятие 2.6 Диагностика ролевого конфликта в деятельности руководителя.....	194
<i>Столярчук Е.А.</i> Занятие 2.7 Стиль воздействия менеджера при общении.....	204
<i>Мясникова С.В.</i> Занятие 2.8 Диагностика способности руководителя к прогнозированию.....	208
<i>Гофман О.О.</i> Занятие 2.9 Профессиональная ответственность.....	215
<i>Пикулева О.А., Чикер В.А.</i> Занятие 2.10 Тактики самопрезентации.....	223
<i>Шингаев С.М.</i> Занятие 2.11 Методика определения состояния профессионального здоровья менеджеров.....	234

<i>Шингаев С.М.</i> Занятие 2.12 Изучение профессионального здоровья менеджеров на разных этапах профессионального пути.....	243
Раздел 3 ПЕРСОНАЛ	271
<i>Пузиков В.Г.</i> Занятие 3.1 Оценка персонала, интервью по компетенциям	272
<i>Верещагина Л.А.</i> Занятие 3.2 Экспертная оценка профессионально важных качеств (ПВК) в профессиях типа «человек – человек».....	279
<i>Посохова С. Т., Чернякевич Е. Ю.</i> Занятие 3.3 Социально-биографические и ценностно-нравственные показатели приверженности организации.....	285
<i>Мясникова С.В.</i> Занятие 3.4 Оценка лояльности сотрудников к организации.....	299
<i>Мясникова С.В.</i> Занятие 3.5 Оценка сотрудниками организационной справедливости.....	313
<i>Мясникова С.В.</i> Занятие 3.6 Оценка увлеченности работой сотрудников	318
<i>Почебут Л.Г.</i> Занятие 3.7 Социально-психологический уровень развития группы.....	323
<i>Мясникова С.В.</i> Занятие 3.8 Диагностика стилей лидерства и лидерского потенциала сотрудников организации.....	329
<i>Березовская Р.А.</i> Занятие 3.9 Мотивация карьеры как детерминанта развития профессионала	340
<i>Чикер В.А.</i> Занятие 3.10 Профессиональная карьера	346
<i>Мясникова С.В.</i> Занятие 3.11 Диагностика мотивационных факторов профессиональной деятельности сотрудников.....	354
<i>Почебут Л.Г.</i> Занятие 3.12 Определение уровня мотивации достижения успеха.....	367

<i>Березовская Р.А.</i> Занятие 3.13 Перфекционизм в профессиональной деятельности.....	373
<i>Столярчук Е.А.</i> Занятие 3.14 Стиль обучения персонала.....	381
<i>Мясникова С.В.</i> Занятие 3.15 Оценка эмоционального интеллекта сотрудников организации.....	390
<i>Водопьянова Н.Е., Круглова Е.А., Чесноков В.Б.</i> Занятие 3.16 Оценка реализма, активности, оптимизма. Шкала «РАО-2018».....	397
<i>Старченкова Е.С.</i> Занятие 3.17 Отношение к работе как фактор риска профессионального выгорания.....	408
<i>Старченкова Е.С.</i> Занятие 3.18 Изучение проактивного совладающего поведения.....	417
<i>Шингаев С.М.</i> Занятие 3.19 Диагностика стратегий преодоления стрессовых ситуаций.....	427
<i>Дудченко З.Ф., Семянищева П.А.</i> Занятие 3.20 Изучение субъективной оценки качества жизни сотрудников.....	432
<i>Почебут Л.Г.</i> Занятие 3.21 Толерантность в межличностных отношениях.....	438
<i>Мясникова С.В.</i> Занятие 3.22 Коммуникативный стиль сотрудников организации.....	449
<i>Лепехин Н.Н.</i> Занятие 3.23 Конструктивное принятие решений в переговорных ситуациях.....	455
<i>Почебут Л.Г.</i> Занятие 3.24 Агрессивность как проявление дезадаптации.....	465
<i>Почебут Л.Г.</i> Занятие 3.25 Изучение аффилиации.....	469
<i>Почебут Л.Г.</i> Занятие 3.26 Оценка уровня самоактуализации.....	474
<i>Почебут Л.Г.</i> Занятие 3.27 Психологическая готовность к риску.....	490

Занятие 1.1

АНАЛИЗ ЦЕННОСТНЫХ РЕГУЛЯТОРОВ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Вводные замечания. Организационное поведение рассматривается как поведение индивидов и групп, направленное на достижение целей организации и повышения эффективности ее деятельности [4]. Выявление сущности организационного поведения позволяет понять, предсказать и усовершенствовать как индивидуальное выполнение работником поставленных задач, так и функционирование организации в целом. Значимым регулирующим влиянием на организационное поведение обладает организационная культура. Э. Шейн отмечал, что образующие ее компоненты – коллективные базовые представления, приобретаемые группой при разрешении проблем адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые доказали свою эффективность, рассматриваются как *ценность* и передаются новым членам группы в качестве системы восприятия, мышления и чувствования в отношении названных проблем [5, с. 30–31]. В концепции Э. Шейна провозглашаемые верования и ценности образуют второй уровень анализа организационной культурой, предшествует которому уровень артефактов, а следует – уровень основополагающих представлений [там же, с. 35–43]. Однако, если рассмотреть содержание каждого уровня, нетрудно увидеть, что все они пронизаны организационными и личностными ценностными компонентами, в разной мере осознаваемыми и поддающимися регулированию.

Проблема выделения системы организационных ценностей, фиксация их в тезаурусе психологии труда и профессиональной деятельности является наиболее сложной, поскольку традиции корпоративной культуры в разных профессиональных сообществах, динамики макро- и микросредовых условий функционирования организаций затрудняют типологизацию ценностей, дифференцирование их на инструментальные, институциональные, корпора-

тивные и т. п. [6]. Вместе с тем нельзя не отметить, что ценностный подход к анализу организационного взаимодействия, заложенный в работах Т. С. Кабаченко, получает развитие и подтверждается его эвристичность. Так, в исследованиях раскрывается ресурсная роль разных компонентов организационных ценностей в формировании конструктивной или малоконструктивной моделей стрессоустойчивости субъектов, включенных в различные сферы труда [1]. Например, высокая значимость ценностей стабильности объема и содержания деятельности, возможности оказывать влияние на других людей или ход событий в организации, перфекционизм по отношению к другим связаны с системой малоконструктивных ресурсов. Конструктивную модель психологических ресурсов устойчивости к стрессу личности, включенной в организационные процессы, образуют ценности перспективы потенциальных достижений, стабильности организации [1].

Таким образом, планируя и организуя комплекс мероприятий по адаптации персонала, повышения эффективности системы менеджмента, необходимо не упускать из вида целесообразность анализа сложившихся организационных ценностей как субъективных моделей смыслов и значения деятельности [2, с. 190–191].

Цель занятия. Определение системы ценностных регуляторов организационного поведения в учреждении или его подразделениях.

Оснащение. Анкета «Ценностные регуляторы организационного поведения».

Порядок работы. Всем участникам обследования выдается стимульный материал (бланк парных сравнений) с инструкцией и регистрационный лист. Респонденту предлагается альтернативным методом выбрать ту ценность, от которой он готов отказаться в каждой паре. Анкета заполняется без ограничения времени, но предполагается выделение для проведения опроса 15–20 минут.

Обработки и интерпретация результатов.

При обработке результатов тестирования по ключам определяется количество баллов, набранных конкретным испытуемым и соответствующих каждой альтернативе. За один балл считается совпадение выбора испытуемого с показателями ключа. Индивидуальные ранговые ряды ранжируются. Первый ранг считается наивысшим. Ему соответствует альтернатива, набравшая наименьшее число баллов.

При обработке результатов группы испытуемых, сохраняя нумерацию альтернатив, индивидуальные данные заносят в таблицу статистического пакета. Данные одного испытуемого образуют одну строку, данные, касающиеся одной альтернативы, — один столбец.

Основываясь на матрице данных по выборке, считают описательную статистику для каждой альтернативы и строят гистограммы

распределения частот выборов. Эти данные используют для характеристики климата коллектива, места различных ценностных компонентов в иерархии, специфики отношения к конкретным ценностям в конкретных коллективах, а также для оценки степени типичности конкретных индивидуальных ранговых рядов.

Используя процедуру подсчета корреляционных связей между альтернативами, определяют значимые положительные и отрицательные связи между ними. Эти данные используются для характеристики типичных представлений о специфике организационной среды и степени гармоничности индивидуальных и коллективных тенденций.

Поскольку Анкета включает 210 пар утверждений, соответствующих 21 организационной ценности, при обработке важно подвергнуть анализу компоненты каждой ценности, влияющие на высоко значимые (первые 5 рангов) и незначимые (последние 5 рангов) ценности.

Результаты оформляются в виде таблицы, где в строках называются все ценности, а столбцах указываются средние значения рангов, полученные по результатам опроса группы (см. пример в табл. 1.1).

Таблица 1.1

**Распределение рангов альтернатив ценностей
в группе работников организации N**

Ценности	М	Ранг
Власть (возможность оказывать влияние на других людей и/или ход событий)	8,27	5
Нормативность деятельности	15,3	19
Время (как показатель исполнения обязательств)	11,1	11
Достижение обговоренного результата (как показатель исполнения обязательств)	9,08	6
Минимизация усилий (удобство, комфорт)	10,5	9,5
Собственные принципы	10,2	8
«Социальное лицо» (самооценка, «сохранение лица»)	10,5	9,5
Поддержка неформальной группы	13,7	17
Оценка со стороны формальных структур (руководства)	11,5	13

Окончание таблицы 1.1

Ценности	М	Ранг
Причастность к власти (причастность к «ближнему кругу», в неформальный ресурс власти)	11,4	12
Традиции организации, декларируемые принципы и ценности	13,8	18
Собственная безопасность, стабильность положения (в широком смысле)	16,4	20
Безопасность, стабильность положения неформальной общности	17,1	21
Новые горизонты, перспективы, потенциальные достижения	6,15	3
Стабильность в организации	7,77	4
Карьера	12,7	16
Материальный интерес	12,4	15
Обязательства других	5,35	1
Стабильность трудовой нагрузки (объема деятельности)	5,61	2
Стабильности содержания деятельности	10,1	7
Возможность более высоких заработков	12,2	14

Литература

1. Вольвич Ю.К. Ценностные ориентации как внутренние факторы поведения личности в организации // сб. публикаций Моск. науч. центра психологии и педагогики. М.: Московский научный центр психологии и педагогики, 2014. С. 18–21.
2. Кабаченко Т.С. Психология управления: учеб. пособие. М.: Педагогическое общество России, 2000.
3. Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2003.
4. Тюкульмина О.И. Организационное поведение: учеб. пособие. Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2009.
5. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 4-е изд. / пер. с англ. СПб: Питер, 2013.
6. Ясько Б.А. Организационная культура как психологический феномен // Организационной психологии: материалы Международной научно-практической конференции. М.: Институт психологии РАН, 2015. С. 97–106.

Методика «Ценностные регуляторы организационного поведения» (ЦРОП) [3]

Перечень организационных ценностей (альтернатив) и соответствующих им формулировок, использованных в стимульном материале методики.

Организационные ценности (альтернативы)	Соответствующие им высказывания
1. Власть (возможность оказывать влияние на других людей и/или ход событий)	1. Возможность оказывать влияние на других людей или ход событий
2. Нормативность деятельности	2. Нормативные показатели деятельности, в том числе и нормы профессиональной этики
3. Время (как показатель исполнения обязательств)	3. Сроки исполнения своих обязательств
4. Достижение обговоренного результата (как показатель исполнения обязательств)	4. Точное соответствие результата деятельности обговоренным показателям
5. Минимизация усилий (удобство, комфорт)	5. Удобство, комфорт, возможность минимизировать собственные усилия
6. Собственные принципы	6. Собственные принципы
7. «Социальное лицо» (самооценка, «сохранение лица»)	7. Возможность поддерживать самооценку, «сохранить свое социальное лицо»
8. Поддержка неформальной группы	8. Поддержка своих друзей
9. Оценка со стороны формальных структур (руководства)	9. Оценка руководства
10. Причастность к власти (причастность к «ближнему кругу», в неформальный ресурс власти)	10. Причастность к «ближнему кругу» (приближенность к команде руководителя)
11. Традиции организации, декларируемые принципы и ценности	11. Традиции организации, декларируемые принципы и ценности
12. Собственная безопасность, стабильность положения (в широком смысле)	12. Поддержание собственной безопасности, стабильности положения (в широком смысле)

Организационные ценности (альтернативы)	Соответствующие им высказывания
13. Безопасность, стабильность положения неформальной общности	13. Поддержание безопасности, стабильности положения (в широком смысле) своих коллег
14. Новые горизонты, перспективы, потенциальные достижения	14. «Журавль в небе», если под этим подразумевается участие в проекте потенциально перспективном, но достаточно рискованном
15. Стабильность в организации	15. Привычный порядок дел на предприятии
16. Карьера	16. Возможность сделать карьеру
17. Материальный интерес	17. Возможность получить причитающееся материальное вознаграждение
18. Обязательства других	18. Исполнение другими их обязательств
19. Стабильность трудовой нагрузки (объема деятельности)	19. Обговоренная ранее трудовая, нагрузка
20. Стабильность содержания деятельности	20. Содержание исполняемых обязанностей
21. Возможность более высоких заработков	21. Возможность получить более высокооплачиваемую работу

Инструкция. Люди часто оказываются в ситуациях, когда они вынуждены выбирать между тем или иным, жертвовать одним ради чего-то другого. Эти случаи могут касаться производственной жизни. Представьте себя в подобной ситуации выбора. Вы должны осуществить свой выбор между двумя возможностями (альтернативами), обозначенными одним номером. Для этого, сравнивая попарно то, что записано в правом и левом столбце под одним номером, выберите, чем Вы готовы пожертвовать или пренебречь. Ваш выбор отметьте, поставив знак «+» рядом с номером в колонке «а» или «б» в регистрационном бланке.

Дополнительное замечание. Не пытайтесь оценить свой выбор с точки зрения его возможной характеристики другими людьми. Формулировки альтернатив настолько общи, что позволяют отнести их к ситуациям как положительно, так и отрицательно оцениваемым. Поэтому все выборы не могут характеризоваться как хорошие или плохие, правильные или неправильные.

Альтернативы для сравнения

1а. Содержанием исполняемых обязанностей.	1б. Возможностью оказывать влияние на других людей или ход событий.
2а. Сроками исполнения своих обязательств.	2б. Обговоренной ранее трудовой нагрузкой.
3а. Возможностью получить причитающееся материальное вознаграждение.	3б. Исполнением другими их обязательств.
4а. Возможностью оказывать влияние на других людей или ход событий.	4б. Возможностью сделать карьеру.
5а. Привычным порядком дел на предприятии.	5б. Причастностью к «ближнему кругу» (приближенностью к команде руководителя).
6а. Содержанием исполняемых обязанностей.	6б. Возможностью получить более высокооплачиваемую работу.
7а. Собственными принципами.	7б. Традициями организации, декларируемыми принципами и ценностями.
8а. Нормативными показателями деятельности, в том числе и нормами профессиональной этики.	8б. Привычным порядком дел на предприятии.
9а. Сроками исполнения своих обязательств.	9б. «Журавлем в небе», если под этим подразумевается участие в проекте потенциально перспективном, но достаточно рискованном.
10а. Обговоренной ранее трудовой нагрузкой.	10б. Нормативными показателями деятельности, в том числе и нормами профессиональной этики.
11а. Содержанием исполняемых обязанностей.	11б. Возможностью получить причитающееся материальное вознаграждение.
12а. Точным соответствием результата деятельности обговоренным показателям.	12б. Безопасностью (в широком смысле), стабильностью положения своих коллег.
13а. Причастностью к «ближнему кругу» (приближенностью к команде руководителя).	13б. Исполнением другими их обязательств.
14а. Удобством, комфортом, возможностью минимизировать собственные усилия.	14б. Поддержанием собственной безопасности, стабильности положения (в широком смысле).

15а. Привычным порядком дел на предприятии.	15б. Возможностью получить причитающееся материальное вознаграждение.
16а. Возможностью поддерживать самооценку, «сохранить свое социальное лицо».	16б. Причастностью к «ближнему кругу» (приближенностью к команде руководителя).
17а. Возможностью получить более высокооплачиваемую работу.	17б. Обговоренной ранее трудовой нагрузкой.
18а. Поддержкой своих друзей.	18б. Оценкой руководства.
19а. «Журавлем в небе», если под этим подразумевается участие в проекте потенциально перспективном, но достаточно рискованном.	19б. Возможностью поддерживать самооценку, «сохранить свое социальное лицо».
20а. Причастностью к «ближнему кругу» (приближенностью к команде руководителя).	20б. Нормативными показателями деятельности, в том числе и нормами профессиональной этики.
21а. Возможностью оказывать влияние на других людей или ход событий.	21б. Обговоренной ранее трудовой нагрузкой.
22а. Исполнением другими их обязательств.	22б. Содержанием исполняемых обязанностей.
23а. Традициями организации, декларируемыми принципами и ценностями.	23б. Сроками исполнения своих обязательств.
24а. Оценкой руководства.	24б. Возможностью оказывать влияние на других людей или ход событий.
25а. Поддержанием собственной безопасности, стабильности положения (в широком смысле).	25б. Точным соответствием результата деятельности обговоренным показателям.
26а. Безопасностью (в широком смысле), стабильностью положения своих коллег.	26б. Удобством, комфортом, возможностью минимизировать собственные усилия.
27а. «Журавлем в небе», если под этим подразумевается участие в проекте потенциально перспективном, но достаточно рискованном.	27б. Собственными принципами.
28а. Исполнением другими их обязательств.	28б. Возможностью получить более высокооплачиваемую работу.
29а. Привычным порядком дел на предприятии.	29б. Возможностью поддерживать самооценку, «сохранить свое социальное лицо».

30а. Возможностью получить причитающееся материальное вознаграждение.	30б. «Журавлем в небе», если под этим подразумевается участие в проекте потенциально перспективном, но достаточно рискованном.
31а. Возможностью сделать карьеру.	31б. Поддержкой своих друзей.
32а. Возможностью оказывать влияние на других людей или ход событий.	32б. Привычным порядком дел на предприятии.
33а. Нормативными показателями деятельности, в том числе и нормами профессиональной этики.	33б. «Журавлем в небе», если под этим подразумевается участие в проекте потенциально перспективном, но достаточно рискованном.
34а. Сроками исполнения своих обязательств.	34б. Безопасностью (в широком смысле), стабильностью положения своих коллег.
35а. Возможностью сделать карьеру.	35б. Содержанием исполняемых обязанностей.
36а. Обговоренной ранее трудовой нагрузкой.	36б. Точным соответствием результата деятельности обговоренным показателям.
37а. Удобством, комфортом, возможностью минимизировать собственные усилия.	37б. Традициями организации, декларируемыми принципами и ценностями.
38а. Собственными принципами.	38б. Причастностью к «ближнему кругу» (приближенностью к команде руководителя).
39а. Возможностью получить более высокооплачиваемую работу.	39б. Возможностью получить причитающееся материальное вознаграждение.
40а. Возможностью поддерживать самооценку, «сохранить свое социальное лицо».	40б. Оценкой руководства.
41а. Поддержкой своих друзей.	41б. Возможностью оказывать влияние на других людей или ход событий.
42а. Оценкой руководства.	42б. Нормативными показателями деятельности, в том числе и нормами профессиональной этики.
43а. Причастностью к «ближнему кругу» (приближенностью к команде руководителя).	43б. Сроками исполнения своих обязательств.
44а. Традициями организации, декларируемыми принципами и ценностями.	44б. Точным соответствием результата деятельности обговоренным показателям.

45а. Содержанием исполняемых обязанностей.	45б. Обговоренной ранее трудовой нагрузкой.
46а. Безопасностью (в широком смысле), стабильностью положения своих коллег.	46б. Собственными принципами.
47а. Исполнением другими их обязательств.	47б. Возможностью оказывать влияние на других людей или ход событий.
48а. Привычным порядком дел на предприятии.	48б. Поддержкой своих друзей.
49а. Возможностью сделать карьеру.	49б. Сроками исполнения своих обязательств.
50а. Возможностью получить более высокооплачиваемую работу.	50б. Привычным порядком дел на предприятии.
51а. Безопасностью (в широком смысле), стабильностью положения своих коллег.	51б. Возможностью получить причитающееся материальное вознаграждение.
52а. Возможностью оказывать влияние на других людей или ход событий.	52б. «Журавлем в небе», если под этим подразумевается участие в проекте потенциально перспективном, но достаточно рискованном.
53а. Содержанием исполняемых обязанностей.	53б. Привычным порядком дел на предприятии.
54а. Удобством, комфортом, возможностью минимизировать собственные усилия.	54б. Обговоренной ранее трудовой нагрузкой.
55а. Нормативными показателями деятельности, в том числе и нормами профессиональной этики.	55б. Безопасностью (в широком смысле), стабильностью положения своих коллег.
56а. Сроками исполнения своих обязательств.	56б. Поддержанием собственной безопасности, стабильности положения (в широком смысле).
57а. Возможностью сделать карьеру.	57б. Исполнением другими их обязательств.
58а. Удобством, комфортом, возможностью минимизировать собственные усилия.	58б. Причастностью к «ближнему кругу» (приближенностью к команде руководителя).
59а. Собственными принципами.	59б. Оценкой руководства.
60а. «Журавлем в небе», если под этим подразумевается участие в проекте потенциально перспективном, но достаточно рискованном.	60б. Содержанием исполняемых обязанностей.

61а. Возможностью сделать карьеру.	61б. Возможностью получить более высокооплачиваемую работу.
62а. Обговоренной ранее трудовой нагрузкой.	62б. Традициями организации, декларируемыми принципами и ценностями.
63а. Исполнением другими их обязательств.	63б. Сроками исполнения своих обязательств.
64а. Возможностью поддерживать самооценку, «сохранить свое социальное лицо».	64б. Возможностью оказывать влияние на других людей или ход событий.
65а. Поддержкой своих друзей.	65б. Нормативными показателями деятельности, в том числе и нормами профессиональной этики.
66а. Точным соответствием результата деятельности обговоренным показателям.	66б. Исполнением другими их обязательств.
67а. Обговоренной ранее трудовой нагрузкой.	67б. Собственными принципами.
68а. Содержанием исполняемых обязанностей.	68б. Поддержанием безопасности, стабильности положения (в широком смысле) своих коллег.
69а. Оценкой руководства.	69б. Сроками исполнения своих обязательств.
70а. Причастностью к «ближнему кругу» (приближенностью к команде руководителя).	70б. Точным соответствием результата деятельности обговоренным показателям.
71а. Поддержанием собственной безопасности, стабильности положения (в широком смысле).	71б. Собственными принципами.
72а. «Журавлем в небе», если под этим подразумевается участие в проекте потенциально перспективном, но достаточно рискованном.	72б. Возможностью получить более высокооплачиваемую работу.
73а. Безопасностью (в широком смысле), стабильностью положения своих коллег.	73б. Возможностью поддерживать самооценку, «сохранить свое социальное лицо».
74а. «Журавлем в небе», если под этим подразумевается участие в проекте потенциально перспективном, но достаточно рискованном.	74б. Поддержкой своих друзей.
75а. Привычным порядком дел на предприятии.	75б. Оценкой руководства.

76а. Возможностью сделать карьеру.	76б. Причастностью к «ближнему кругу» (приближенностью к команде руководителя).
77а. Возможностью оказывать влияние на других людей или ход событий.	77б. Традициями организации декларируемыми принципами и ценностями.
78а. Нормативными показателями деятельности, в том числе и нормами профессиональной этики.	78б. Поддержанием собственной безопасности, стабильности положения (в широком смысле).
79а. Причастностью к «ближнему кругу» (приближенностью к команде руководителя).	79б. Содержанием исполняемых обязанностей.
80а. Возможностью поддерживать самооценку, «сохранить свое социальное лицо».	80б. Обговоренной ранее трудовой нагрузкой.
81а. Привычным порядком дел на предприятии.	81б. Исполнением другими их обязательств.
82а. Точным соответствием результата деятельности обговоренным показателям.	82б. «Журавлем в небе», если под этим подразумевается участие в проекте потенциально перспективном, но достаточно рискованном.
83а. Возможностью получить более высокооплачиваемую работу.	83б. Поддержанием безопасности, стабильности положения (в широком смысле) своих коллег.
84а. Удобством, комфортом, возможностью минимизировать собственные усилия.	84б. Привычным порядком дел на предприятии.
85а. Собственными принципами.	85б. Возможностью сделать карьеру.
86а. Возможностью поддерживать самооценку, «сохранить свое социальное лицо».	86б. Сроками исполнения своих обязательств.
87а. Обговоренной ранее трудовой нагрузкой.	87б. Возможностью сделать карьеру.
88а. Традициями организации, декларируемыми принципами и ценностями.	88б. Содержанием исполняемых обязанностей.
89а. «Журавлем в небе», если под этим подразумевается участие в проекте потенциально перспективном, но достаточно рискованном.	89б. Исполнением другими их обязательств.
90а. Поддержкой своих друзей.	90б. Возможностью поддерживать самооценку, «сохранить свое социальное лицо».

91а. Возможностью получить причитающееся материальное вознаграждение.	91б. Поддержанием собственной безопасности, стабильности положения (в широком смысле).
92а. Оценкой руководства.	92б. Точным соответствием результата деятельности обговоренным показателям.
93а. Причастностью к «ближнему кругу» (приближенностью к команде руководителя).	93б. Возможностью оказывать влияние на других людей или ход событий.
94а. Поддержанием собственной безопасности, стабильности положения (в широком смысле).	94б. Возможностью получить более высокооплачиваемую работу.
95а. Обговоренной ранее трудовой нагрузкой.	95б. Причастностью к «ближнему кругу» (приближенностью к команде руководителя).
96а. Содержанием исполняемых обязанностей.	96б. Нормативными показателями деятельности, в том числе и нормами профессиональной этики.
97а. Традициями организации, декларируемыми принципами и ценностями.	97б. Оценкой руководства.
98а. Поддержкой своих друзей.	98б. Поддержанием собственной безопасности, стабильности положения (в широком смысле).
99а. Безопасностью (в широком смысле), стабильностью положения своих коллег.	99б. Возможностью сделать карьеру.
100а. Возможностью получить причитающееся материальное вознаграждение.	100б. Традициями организации, декларируемыми принципами и ценностями.
101а. «Журавлем в небе», если под этим подразумевается участие в проекте потенциально перспективном, но достаточно рискованном.	101б. Причастностью к «ближнему кругу» (приближенностью к команде руководителя).
102а. Поддержанием собственной безопасности, стабильности положения (в широком смысле).	102б. Исполнением другими их обязательств.
103а. Привычным порядком дел на предприятии.	103б. Сроками исполнения своих обязательств.
104а. Возможностью сделать карьеру.	104б. Удобством, комфортом, возможностью минимизировать собственные усилия.
105а. Возможностью получить более высокооплачиваемую работу.	105б. Традициями организации, декларируемыми принципами и ценностями.

106а. Точным соответствием результата деятельности обговоренным показателям.	106б. Содержанием исполняемых обязанностей.
107а. Обговоренной ранее трудовой нагрузкой.	107б. Поддержкой своих друзей.
108а. Возможностью оказывать влияние на других людей или ход событий.	108б. Собственными принципами.
109а. Возможностью получить причитающееся материальное вознаграждение.	109б. Причастностью к «ближнему кругу» (приближенностью к команде руководителя).
110а. Нормативными показателями деятельности, в том числе и нормами профессиональной этики.	110б. Возможностью поддерживать самооценку, «сохранить свое социальное лицо».
111а. Сроками исполнения своих обязательств.	111б. Поддержкой своих друзей.
112а. Точным соответствием результата деятельности обговоренным показателям.	112б. Удобством, комфортом, возможностью минимизировать собственные усилия.
113а. Привычным порядком дел на предприятии.	113б. Возможностью сделать карьеру.
114а. Оценкой руководства.	114б. Возможностью получить причитающееся материальное вознаграждение.
115а. Нормативными показателями деятельности, в том числе и нормами профессиональной этики.	115б. Сроками исполнения своих обязательств.
116а. Причастностью к «ближнему кругу» (приближенностью к команде руководителя).	116б. Возможностью получить более высокооплачиваемую работу.
117а. Исполнением другими их обязательств.	117б. Поддержанием безопасности, стабильности положения (в широком смысле) своих коллег.
118а. Собственными принципами.	118б. Точным соответствием результата деятельности обговоренным показателям.
119а. Возможностью поддерживать самооценку, «сохранить свое социальное лицо».	119б. Удобством, комфортом, возможностью минимизировать собственные усилия.
120а. Возможностью получить причитающееся материальное вознаграждение.	120б. Обговоренной ранее трудовой нагрузкой.
121а. Поддержкой своих друзей.	121б. Некоторыми нормами морали.

122а. Традициями организации, декларируемыми принципами и ценностями.	122б. Поддержанием собственной безопасности, стабильности положения (в широком смысле).
123а. Возможностью оказывать влияние на других людей или ход событий.	123б. Нормативными показателями деятельности, в том числе и нормами профессиональной этики.
124а. Исполнением другими их обязательств.	124б. Оценкой руководства.
125а. Возможностью получить причитающееся материальное вознаграждение.	125б. Поддержкой своих друзей.
126а. Сроками исполнения своих обязательств.	126б. Точным соответствием результата деятельности обговоренным показателям.
127а. Возможностью получить более высокооплачиваемую работу.	127б. Оценкой руководства.
128а. Возможностью поддерживать самооценку, «сохранить свое социальное лицо».	128б. Возможностью получить причитающееся материальное вознаграждение.
129а. Причастностью к «ближнему кругу» (приближенностью к команде руководителя).	129б. Поддержкой своих друзей.
130а. Традициями организации, декларируемыми принципами и ценностями.	130б. Исполнением другими их обязательств.
131а. Собственными принципами.	131б. Привычным порядком дел на предприятии.
132а. Оценкой руководства.	132б. Удобством, комфортом, возможностью минимизировать собственные усилия.
133а. Возможностью получить причитающееся материальное вознаграждение.	133б. Собственными принципами.
134а. Традициями организации, декларируемыми принципами и ценностями.	134б. Нормативными показателями деятельности, в том числе и нормами профессиональной этики.
135а. Поддержанием собственной безопасности, стабильности положения (в широком смысле).	135б. Оценкой руководства.
136а. Безопасностью (в широком смысле), стабильностью положения своих коллег.	136б. Причастностью к «ближнему кругу» (приближенностью к команде руководителя).
137а. Возможностью поддерживать самооценку, «сохранить свое социальное лицо».	137б. Собственными принципами.

138а. Поддержкой своих друзей.	138б. Возможностью получить более высокооплачиваемую работу.
139а. Удобством, комфортом, возможностью минимизировать собственные усилия.	139б. Возможностью получить причитающееся материальное вознаграждение.
140а. «Журавлем в небе», если под этим подразумевается участие в проекте потенциально перспективном, но достаточно рискованном.	140б. Традициями организации, декларируемыми принципами и ценностями.
141а. Возможностью получить причитающееся материальное вознаграждение.	141б. Точным соответствием результата деятельности обговоренным показателям.
142а. Стабильностью дел на предприятии.	142б. Поддержанием собственной безопасности, стабильности положения (в широком смысле).
143а. Точным соответствием результата деятельности обговоренным показателям.	143б. Поддержкой своих друзей.
144а. Возможностью сделать карьеру.	144б. «Журавлем в небе», если под этим подразумевается участие в проекте потенциально перспективном, но достаточно рискованном.
145а. Содержанием исполняемых обязанностей.	145б. Удобством, комфортом, возможностью минимизировать собственные усилия.
146а. Сроками исполнения своих обязательств.	146б. Возможностью получить причитающееся материальное вознаграждение.
147а. Возможностью получить более высокооплачиваемую работу.	147б. Возможностью поддерживать самооценку, «сохранить свое социальное лицо».
148а. Привычным порядком дел на предприятии.	148б. Безопасностью (в широком смысле), стабильностью положения своих коллег.
149а. Поддержкой своих друзей.	149б. Исполнением другими их обязательств.
150а. Нормативными показателями деятельности, в том числе и нормами профессиональной этики.	150б. Собственными принципами.
151а. Сроками исполнения своих обязательств.	151б. Возможностью оказывать влияние на других людей или ход событий.

152а. Удобством, комфортом, возможностью минимизировать собственные усилия.	152б. Собственными принципами.
153а. Поддержанием собственной безопасности, стабильности положения (в широком смысле).	153б. Возможностью сделать карьеру.
154а. Точным соответствием результата деятельности обговоренным показателям.	154б. Возможностью получить более высокооплачиваемую работу.
155а. Обговоренной ранее трудовой нагрузкой.	155б. «Журавлем в небе», если под этим подразумевается участие в проекте потенциально перспективном, но достаточно рискованном.
156а. Возможностью оказывать влияние на других людей или ход событий.	156б. Безопасностью (в широком смысле), стабильностью положения своих коллег.
157а. Нормативными показателями деятельности, в том числе и нормами профессиональной этики.	157б. Исполнением другими их обязательств.
158а. Поддержанием собственной безопасности, стабильности положения (в широком смысле).	158б. Содержанием исполняемых обязанностей.
159а. Поддержкой своих друзей.	159б. Удобством, комфортом, возможностью минимизировать собственные усилия.
160а. Оценкой руководства.	160б. Причастностью к «ближнему кругу» (приближенностью к команде руководителя).
161а. Собственными принципами.	161б. Возможностью получить более высокооплачиваемую работу.
162а. Традициями организации, декларируемыми принципами и ценностями.	162б. Возможностью поддерживать самооценку, «сохранить свое социальное лицо».
163а. Поддержанием собственной безопасности, стабильности положения (в широком смысле).	163б. Возможностью оказывать влияние на других людей или ход событий.
164а. «Журавлем в небе», если под этим подразумевается участие в проекте потенциально перспективном, но достаточно рискованном.	164б. Удобством, комфортом, возможностью минимизировать собственные усилия.
165а. Возможностью сделать карьеру.	165б. Традициями организации, декларируемыми принципами и ценностями.

166а. Поддержанием собственной безопасности, стабильности положения (в широком смысле).	166б. Безопасностью (в широком смысле), стабильностью положения своих коллег.
167а. Собственными принципами.	167б. Содержанием исполняемых обязанностей.
168а. Привычным порядком дел на предприятии.	168б. Обговоренной ранее трудовой нагрузкой.
169а. Возможностью оказывать влияние на других людей или ход событий.	169б. Точным соответствием результата деятельности обговоренным показателям.
170а. Исполнением другими их обязательств.	170б. Возможностью поддерживать самооценку, «сохранить свое социальное лицо».
171а. Нормативными показателями деятельности, в том числе и нормами профессиональной этики.	171б. Возможностью сделать карьеру.
172а. Возможностью получить более высокооплачиваемую работу.	172б. Сроками исполнения своих обязательств.
173а. Безопасностью (в широком смысле), стабильностью положения своих коллег.	173б. «Журавлем в небе», если под этим подразумевается участие в проекте потенциально перспективном, но достаточно рискованном.
174а. Сроками исполнения своих обязательств.	174б. Удобством, комфортом, возможностью минимизировать собственные усилия.
175а. Содержанием исполняемых обязанностей.	175б. Оценкой руководства.
176а. Точным соответствием результата деятельности обговоренным показателям.	176б. Привычным порядком дел на предприятии.
177а. Возможностью оказывать влияние на других людей или ход событий.	177б. Возможностью получить причитающееся материальное вознаграждение.
178а. Поддержанием безопасности, стабильности положения (в широком смысле) своих коллег.	178б. Обговоренной ранее трудовой нагрузкой.
179а. Возможностью поддерживать самооценку, «сохранить свое социальное лицо».	179б. Поддержанием собственной безопасности, стабильности положения (в широком смысле).
180а. Поддержкой своих друзей.	180б. Традициями организации, декларируемыми принципами и ценностями.

181а. Собственными принципами.	181б. Исполнением другими их обязательств.
182а. Оценкой руководства.	182б. Безопасностью (в широком смысле), стабильностью положения своих коллег.
183а. Нормативными показателями деятельности, в том числе и нормами профессиональной этики.	183б. Возможностью получить более высокооплачиваемую работу.
184а. Возможностью сделать карьеру.	184б. Возможностью поддерживать самооценку, «сохранить свое социальное лицо».
185а. Поддержкой своих друзей.	185б. Содержанием исполняемых обязанностей.
186а. Причастностью к «ближнему кругу» (приближенностью к команде руководителя).	186б. Поддержанием собственной безопасности, стабильности положения (в широком смысле).
187а. Традициями организации, декларируемыми принципами и ценностями.	187б. Привычным порядком дел на предприятии.
188а. Оценкой руководства.	188б. Обговоренной ранее трудовой нагрузкой.
189а. Возможностью сделать карьеру.	189б. Точным соответствием результата деятельности обговоренным показателям.
190а. Возможностью оказывать влияние на других людей или ход событий.	190б. Удобством, комфортом, возможностью минимизировать собственные усилия.
191а. Безопасностью (в широком смысле), стабильностью положения своих коллег.	191б. Поддержкой своих друзей.
192а. Привычным порядком дел на предприятии.	192б. «Журавлем в небе», если под этим подразумевается участие в проекте потенциально перспективном, но достаточно рискованном.
193а. Нормативными показателями деятельности, в том числе и нормами профессиональной этики.	193б. Точным соответствием результата деятельности обговоренным показателям.
194а. Возможностью получить более высокооплачиваемую работу.	194б. Возможностью оказывать влияние на других людей или ход событий.
195а. «Журавлем в небе», если под этим подразумевается участие в проекте потенциально перспективном, но достаточно рискованном.	195б. Поддержанием собственной безопасности, стабильности положения (в широком смысле).