

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ
ТЕХНОЛОГІЙ**

Кафедра управління персоналом і економіки праці

06. Завдання для поточних контрольних робіт

З ДИСЦИПЛІНИ

"КОНФЛІКТОЛОГІЯ"

підготовки бакалавра

6.030401 "Правознавство"

**Розглянуто та схвалено на
засіданні кафедри УПЕП
"22" грудня 2015 р.
Протокол № 4
Зав. кафедри, проф. Костишина Т.А.**

Полтава 2015

06. ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПОТОЧНИХ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ З ДИСЦИПЛІНИ "КОНФЛІКТОЛОГІЯ"

1. Конфлікт – це:

- а. це стосунки між суб'єктами соціальної взаємодії, які характеризуються протиставленням за наявності протилежних мотивів (потреб, інтересів, цілей, ідеалів, переконань) чи суджень (думок, поглядів, оцінок і т. п.)
- б. суб'єкти соціальної взаємодії, інтереси яких порушено безпосередньо, або суб'єкти, які явно (неявно) підтримують конфліктерів.
- в. об'єктивно наявна чи уявна проблема, що служить причиною протиставлення між сторонами (проблема влади, взаємин, першості співробітників, їхньої сумісності).
- г. внутрішні спонукальні сили, підштовхують суб'єктів соціальної взаємодії до суперечки.

2. Просторова межа конфлікту – це:

- а. визначення територій, на яких відбувається конфлікт. Знання меж конфлікту дозволяє вибрати адекватну форму впливу для його врегулювання.
- б. тривалість конфлікту в часі, його початок і закінчення. Від визнання конфлікту таким, що почався чи закінчився, залежить, зокрема, експертна оцінка відносин його учасників у конкретний момент взаємодії.
- в. кількість учасників у конфлікті на момент його початку.

3. Часова межа конфлікту - це:

- а. визначення територій, на яких відбувається конфлікт. Знання меж конфлікту дозволяє вибрати адекватну форму впливу для його врегулювання.
- б. тривалість конфлікту в часі, його початок і закінчення. Від визнання конфлікту таким, що почався чи закінчився, залежить, зокрема, експертна оцінка відносин його учасників у конкретний момент взаємодії.
- в. кількість учасників у конфлікті на момент його початку.

4. Суб'єктна межа конфлікту - це:

- а. визначення територій, на яких відбувається конфлікт. Знання меж конфлікту дозволяє вибрати адекватну форму впливу для його врегулювання.
- б. тривалість конфлікту в часі, його початок і закінчення. Від визнання конфлікту таким, що почався чи закінчився, залежить, зокрема, експертна оцінка відносин його учасників у конкретний момент взаємодії.
- в. кількість учасників у конфлікті на момент його початку.

5. Учасники конфлікту - це:

- а. опоненти, супротивники, агресори, вороги, ініціатори, підбурювачі, медіатори.
- б. опоненти, супротивники, агресори, вороги, ініціатори, підбурювачі, сусіди.
- в. опоненти, супротивники, агресори, вороги, ініціатори, підбурювачі, правоохоронні органи.
- г. опоненти, супротивники, агресори, вороги, ініціатори, підбурювачі, керівники підприємства.

6. За способом розв'язання конфлікти бувають:

- а. насильницькі, ненасильницькі.
- б. політичні, соціальні, економічні, організаційні.
- в. вертикальні, горизонтальні.
- г. відкриті, приховані.

7. За сферою прояву конфлікти бувають:

- а. насильницькі, ненасильницькі.
- б. політичні, соціальні, економічні, організаційні.
- в. вертикальні, горизонтальні.
- г. відкриті, приховані.

8. За спрямованістю впливу конфлікти бувають:

- а. внутріособистісні, міжособистісні, між групові.
- б. відкриті, приховані.
- в. вертикальні, горизонтальні.
- г. когнітивні, конфлікти інтересів.

9. За ступінню виразності конфлікти бувають:

- а. насильницькі, ненасильницькі.
- б. відкриті, приховані.
- в. політичні, соціальні, економічні, організаційні.
- г. когнітивні, конфлікти інтересів.

10. За кількістю учасників конфлікти бувають:

- а. відкриті, приховані.
- б. політичні, соціальні, економічні, організаційні.
- в. когнітивні, конфлікти інтересів.
- г. внутріособистісні, міжособистісні, між групові.

11. За потребами учасників конфлікти бувають:

- а. когнітивні, конфлікти інтересів.
- б. насильницькі, ненасильницькі.
- в. внутріособистісні, міжособистісні, між групові.
- г. політичні, соціальні, економічні, організаційні.

12. Конфлікти інтересів – це:

- а. протиборство, засноване на зіткненні інтересів різних опонентів (груп, індивідів, організацій).
- б. конфлікт поглядів, точок зору, знань. У такому конфлікті метою кожного суб'єкта є переконати опонента, довести правильність своєї точки зору, своєї позиції.
- в. зіткнення індивідів із групою, між собою, боротьбу за інтереси кожної зі сторін.
- г. конфлікти між різними групами, підрозділами, у яких зачіпаються інтереси людей, об'єднаних на період конфлікту в єдині згуртовані спільноти.

13. Конфлікт когнітивний – це:

- а. протиборство, засноване на зіткненні інтересів різних опонентів (груп, індивідів, організацій).
- б. конфлікт поглядів, точок зору, знань. У такому конфлікті метою кожного суб'єкта є переконати опонента, довести правильність своєї точки зору, своєї позиції.
- в. зіткнення індивідів із групою, між собою, боротьбу за інтереси кожної зі сторін.

- г. конфлікти між різними групами, підрозділами, у яких зачіпаються інтереси людей, об'єднаних на період конфлікту в єдині згуртовані спільноти.

14. Міжособистісні конфлікти – це:

- а. протиборство, засноване на зіткненні інтересів різних опонентів (груп, індивідів, організацій).
- б. конфлікт поглядів, точок зору, знань. У такому конфлікті метою кожного суб'єкта є переконати опонента, довести правильність своєї точки зору, своєї позиції.
- в. зіткнення індивідів із групою, між собою, боротьбу за інтереси кожної зі сторін.
- г. конфлікти між різними групами, підрозділами, у яких зачіпаються інтереси людей, об'єднаних на період конфлікту в єдині згуртовані спільноти.

15. Міжгрупові конфлікти – це:

- а. протиборство, засноване на зіткненні інтересів різних опонентів (груп, індивідів, організацій).
- б. конфлікт поглядів, точок зору, знань. У такому конфлікті метою кожного суб'єкта є переконати опонента, довести правильність своєї точки зору, своєї позиції.
- в. зіткнення індивідів із групою, між собою, боротьбу за інтереси кожної зі сторін.
- г. конфлікти між різними групами, підрозділами, у яких зачіпаються інтереси людей, об'єднаних на період конфлікту в єдині згуртовані спільноти.

16. Внутріособистісні конфлікти – це:

- а. протиборство, засноване на зіткненні інтересів різних опонентів (груп, індивідів, організацій).
- б. зіткнення всередині особистості рівних за силою, але протилежно спрямованих мотивів, потреб, інтересів.
- в. зіткнення індивідів із групою, між собою, боротьбу за інтереси кожної зі сторін.
- г. конфлікти між різними групами, підрозділами, у яких зачіпаються інтереси людей, об'єднаних на період конфлікту в єдині згуртовані спільноти.

17. Прихований конфлікт – це:

- а. протиборство, засноване на зіткненні інтересів різних опонентів (груп, індивідів, організацій).
- б. конфлікт, під час дії якого відсутні зовнішні агресивні дії між сторонами-конфліктерами, але при цьому використовуються непрямі способи впливу.
- в. зіткнення індивідів із групою, між собою, боротьбу за інтереси кожної зі сторін.
- г. конфлікти між різними групами, підрозділами, у яких зачіпаються інтереси людей, об'єднаних на період конфлікту в єдині згуртовані спільноти.

18. Відкритий конфлікт – це:

- а. конфлікт, який характеризується відкритим зіткненням опонентів: сварки, суперечки, зіткнення.
- б. конфлікт, під час дії якого відсутні зовнішні агресивні дії між сторонами-конфліктерами, але при цьому використовуються непрямі способи впливу.
- в. зіткнення індивідів із групою, між собою, боротьбу за інтереси кожної зі сторін.
- г. конфлікти між різними групами, підрозділами, у яких зачіпаються інтереси людей, об'єднаних на період конфлікту в єдині згуртовані спільноти.

19. Насильницькі (антагоністичні) конфлікти – це:

- а. руйнування структур усіх сторін - конфліктерів чи відмови всіх сторін, крім однієї, від участі в конфлікті.
- б. конфлікти, які допускають декілька варіантів їх вирішення за рахунок взаємної зміни цілей учасників конфлікту, термінів, умов взаємодії.
- в. зіткнення з приводу розподілу владних повноважень, форми боротьби за владу.
- г. суперечності в системі стосунків людей (груп), що характеризується посиленням протилежних інтересів, тенденцій соціальних спільнот та індивідів.

20. Компромісні конфлікти – це:

- а. суперечності в системі стосунків людей (груп), що характеризується посиленням протилежних інтересів, тенденцій соціальних спільнот та індивідів.

- б. конфлікти, які допускають декілька варіантів їх вирішення за рахунок взаємної зміни цілей учасників конфлікту, термінів, умов взаємодії.
- в. руйнування структур усіх сторін - конфліктерів чи відмови всіх сторін, крім однієї, від участі в конфлікті.
- г. конфлікти, в основі яких лежать суперечності між економічними інтересами окремих особистостей, груп. Це боротьба за певні ресурси, пільги, сфери економічного впливу, розподіл власності.

21. Політичні конфлікти – це:

- а. суперечності в системі стосунків людей (груп), що характеризується посиленням протилежних інтересів, тенденцій соціальних спільнот та індивідів.
- б. конфлікти, які допускають декілька варіантів їх вирішення за рахунок взаємної зміни цілей учасників конфлікту, термінів, умов взаємодії.
- в. руйнування структур усіх сторін - конфліктерів чи відмови всіх сторін, крім однієї, від участі в конфлікті.
- г. зіткнення з приводу розподілу владних повноважень, форми боротьби за владу.

22. Соціальний конфлікт – це:

- а. суперечності в системі стосунків людей (груп), що характеризується посиленням протилежних інтересів, тенденцій соціальних спільнот та індивідів.
- б. конфлікти, які допускають декілька варіантів їх вирішення за рахунок взаємної зміни цілей учасників конфлікту, термінів, умов взаємодії.
- в. руйнування структур усіх сторін - конфліктерів чи відмови всіх сторін, крім однієї, від участі в конфлікті.
- г. зіткнення з приводу розподілу владних повноважень, форми боротьби за владу.

23. Економічні конфлікти – це:

- а. руйнування структур усіх сторін - конфліктерів чи відмови всіх сторін, крім однієї, від участі в конфлікті.
- б. конфлікти, в основі яких лежать суперечності між економічними інтересами окремих особистостей, груп. Це боротьба за певні ресурси, пільги, сфери економічного впливу, розподіл власності тощо.
- в. зіткнення з приводу розподілу владних повноважень, форми боротьби за владу.
- г. конфлікти, які допускають декілька варіантів їх вирішення за рахунок взаємної зміни цілей учасників конфлікту, термінів, умов взаємодії.

24. Організаційні конфлікти – це:

- а. руйнування структур усіх сторін - конфліктерів чи відмови всіх сторін, крім однієї, від участі в конфлікті.
- б. конфлікти з рисами не вірних ієрархічних відносин, регламентування діяльності особи, застосування розподільчих відносин в організації: використання посадових інструкцій, функціонального закріплення за працівником прав та обов'язків; упровадження формальних структур управління; наявності положень з оплати й оцінювання праці, преміювання співробітників.
- в. зіткнення з приводу розподілу владних повноважень, форми боротьби за владу.
- г. конфлікти, які допускають декілька варіантів їх вирішення за рахунок взаємної зміни цілей учасників конфлікту, термінів, умов взаємодії.

25. Вертикальні конфлікти – це:

- а. руйнування структур усіх сторін - конфліктерів чи відмови всіх сторін, крім однієї, від участі в конфлікті.
- б. конфлікти, під час яких обсяг влади зменшується по вертикалі зверху донизу, що й визначає різні стартові умови для учасників конфлікту: начальник — підлеглий, вища організація — підприємство, засновник — мале підприємство.
- в. зіткнення з приводу розподілу владних повноважень, форми боротьби за владу.
- г. конфлікти, які допускають декілька варіантів їх вирішення за рахунок взаємної зміни цілей учасників конфлікту, термінів, умов взаємодії.

26. Горизонтальні конфлікти – це:

- а. руйнування структур усіх сторін - конфліктерів чи відмови всіх сторін, крім однієї, від участі в конфлікті.
- б. конфлікти, під час яких відбувається взаємодія рівноцінних за обсягом наявної влади чи ієрархічним рівнем суб'єктів: керівники одного рівня, фахівці — між собою, постачальники — споживачі.
- в. зіткнення з приводу розподілу владних повноважень, форми боротьби за владу.
- г. конфлікти, які допускають декілька варіантів їх вирішення за рахунок взаємної зміни цілей учасників конфлікту, термінів, умов взаємодії.

27. Управління конфліктом – це:

- а. найважливіший вид діяльності суб'єкта управління, який спрямовано на виявлення причин конфлікту в потенційному розвитку.
- б. передбачає діяльність суб'єкта управління, спрямовану на недопущення виникнення конфлікту.
- в. цілеспрямований, обумовлений об'єктивними законами вплив на його динаміку в інтересах розвитку чи руйнування тієї соціальної системи, до якої має стосунок даний конфлікт.
- г. це особливий вид діяльності суб'єкта управління, спрямований на послаблення й обмеження конфлікту, забезпечення його розвитку у бік розв'язання.

28. Прогнозування конфлікту – це:

- а. найважливіший вид діяльності суб'єкта управління, який спрямовано на виявлення причин конфлікту в потенційному розвитку.
- б. передбачає діяльність суб'єкта управління, спрямовану на недопущення виникнення конфлікту.
- в. цілеспрямований, обумовлений об'єктивними законами вплив на його динаміку в інтересах розвитку чи руйнування тієї соціальної системи, до якої має стосунок даний конфлікт.
- г. це особливий вид діяльності суб'єкта управління, спрямований на послаблення й обмеження конфлікту, забезпечення його розвитку у бік розв'язання.

29. Запобігання виникненню конфлікту – це:

- а. найважливіший вид діяльності суб'єкта управління, який спрямовано на виявлення причин конфлікту в потенційному розвитку.
- б. передбачає діяльність суб'єкта управління, спрямовану на недопущення виникнення конфлікту.
- в. цілеспрямований, обумовлений об'єктивними законами вплив на його динаміку в інтересах розвитку чи руйнування тієї соціальної системи, до якої має стосунок даний конфлікт.
- г. це особливий вид діяльності суб'єкта управління, спрямований на послаблення й обмеження конфлікту, забезпечення його розвитку у бік розв'язання.

30. Стимулювання конфлікту – це:

- а. найважливіший вид діяльності суб'єкта управління, який спрямовано на виявлення причин конфлікту в потенційному розвитку.
- б. передбачає діяльність суб'єкта управління, спрямовану на недопущення виникнення конфлікту.
- в. цілеспрямований, обумовлений об'єктивними законами вплив на його динаміку в інтересах розвитку чи руйнування тієї соціальної системи, до якої має стосунок даний конфлікт.
- г. це особливий вид діяльності суб'єкта управління, спрямований на послаблення й обмеження конфлікту, забезпечення його розвитку у бік розв'язання.

31. Регулювання конфлікту – це:

- а. найважливіший вид діяльності суб'єкта управління, який спрямовано на виявлення причин конфлікту в потенційному розвитку.
- б. передбачає діяльність суб'єкта управління, спрямовану на недопущення виникнення конфлікту.
- в. цілеспрямований, обумовлений об'єктивними законами вплив на його динаміку в інтересах розвитку чи руйнування тієї соціальної системи, до якої має стосунок даний конфлікт.
- г. це особливий вид діяльності суб'єкта управління, спрямований на послаблення й обмеження конфлікту, забезпечення його розвитку у бік розв'язання.

32. Підберіть найбільш чітке поняття терміну «конфлікт»:

- а. зіткнення.
- б. напруженість.
- в. незгода.
- г. суперництво.

33. Підберіть найбільш чітке поняття терміну «конфлікт»:

- а. суперечка.
- б. ворожість.
- в. агресивність.
- г. зіткнення.

34. Підберіть найбільш чітке поняття терміну «конфлікт»:

- а. агресивність.
- б. насильство.
- в. війна.
- г. зіткнення.

35. Принципи управління конфліктами. Принцип об'єктивності – це:

- а. адекватне розуміння та реалістична оцінка конфліктних подій.
- б. урахування феномену різноманітності образів і форм, якісних та кількісних відмінностей, послідовності та особливостей прояву конфлікту.
- в. доведення інформації до зацікавлених груп (осіб), формування об'єктивної громадської думки та відповідне ставлення до конфліктних подій.
- г. комплексне використання технологічних прийомів впливу на динаміку конфліктної взаємодії управлінський вплив на суб'єктів конфлікту засобом захисту їх соціальних інтересів, зняття суперечностей та антагонізмів.

36. Принципи управління конфліктами. Принцип конкретно-ситуаційного підходу – це:

- а. адекватне розуміння та реалістична оцінка конфліктних подій.
- б. урахування феномену різноманітності образів і форм, якісних та кількісних відмінностей, послідовності та особливостей прояву конфлікту.
- в. доведення інформації до зацікавлених груп (осіб), формування об'єктивної громадської думки та відповідне ставлення до конфліктних подій.
- г. комплексне використання технологічних прийомів впливу на динаміку конфліктної взаємодії
- д. управлінський вплив на суб'єктів конфлікту засобом захисту їх соціальних інтересів, зняття суперечностей та антагонізмів.

37. Принципи управління конфліктами. Принцип гласності – це:

- а. адекватне розуміння та реалістична оцінка конфліктних подій.
- б. урахування феномену різноманітності образів і форм, якісних та кількісних відмінностей, послідовності та особливостей прояву конфлікту.
- в. доведення інформації до зацікавлених груп (осіб), формування об'єктивної громадської думки та відповідне ставлення до конфліктних подій.
- г. комплексне використання технологічних прийомів впливу на динаміку конфліктної взаємодії.

д. управлінський вплив на суб'єктів конфлікту засобом захисту їх соціальних інтересів, зняття суперечностей та антагонізмів.

38. Принципи управління конфліктами. Принцип демократичності – це:

- а. адекватне розуміння та реалістична оцінка конфліктних подій.
- б. урахування феномену різноманітності образів і форм, якісних та кількісних відмінностей, послідовності та особливостей прояву конфлікту.
- в. доведення інформації до зацікавлених груп (осіб), формування об'єктивної громадської думки та відповідне ставлення до конфліктних подій.
- г. комплексне використання технологічних прийомів впливу на динаміку конфліктної взаємодії
- д. управлінський вплив на суб'єктів конфлікту засобом захисту їх соціальних інтересів, зняття суперечностей та антагонізмів.

39. Принципи управління конфліктами. Принцип системності – це:

- а. адекватне розуміння та реалістична оцінка конфліктних подій.
- б. урахування феномену різноманітності образів і форм, якісних та кількісних відмінностей, послідовності та особливостей прояву конфлікту.
- в. доведення інформації до зацікавлених груп (осіб), формування об'єктивної громадської думки та відповідне ставлення до конфліктних подій.
- г. комплексне використання технологічних прийомів впливу на динаміку конфліктної взаємодії
- д. управлінський вплив на суб'єктів конфлікту засобом захисту їх соціальних інтересів, зняття суперечностей та антагонізмів.

40. Соціально-психологічні методи. Метод згоди – це:

- а. метод припускає проведення заходів, націлених на залучення потенційних конфліктерів у загальну справу, у процесі здійснення якої в можливих супротивників з'являється поле загальних інтересів, вони краще пізнають один одного, звикають співпрацювати, спільно розв'язувати наявні проблеми.
- б. метод розвитку здатності до співпереживання та співчуття до інших людей, до розуміння їхнього внутрішнього стану припускає вираження необхідного співчуття товаришеві по роботі, готовність надати йому практичну підтримку.

- в. метод поваги до гідності партнера. У разі виникнення будь-яких розбіжностей, що можуть спровокувати конфлікт, найважливішим методом запобігання негативному розвитку подій є визнання гідності партнера, вираження належної поваги до його особи.
- г. метод припускає покладання на такі здібності партнера, якими не володіємо ми самі.

41. Соціально-психологічні методи. Метод доброзичливості – це:

- а. метод розвитку здатності до співпереживання та співчуття до інших людей, до розуміння їхнього внутрішнього стану припускає вираження необхідного співчуття товаришеві по роботі, готовність надати йому практичну підтримку.
- б. метод поваги до гідності партнера. У разі виникнення будь-яких розбіжностей, що можуть спровокувати конфлікт, найважливішим методом запобігання негативному розвитку подій є визнання гідності партнера, вираження належної поваги до його особи.
- в. метод припускає покладання на такі здібності партнера, якими не володіємо ми самі.
- г. метод який вимагає уникання підкреслення переваги одного партнера над іншим, а ще краще і якихось розходжень між ними.

42. Соціально-психологічні методи. Метод збереження репутації партнера – це:

- а. метод поваги до гідності партнера. У разі виникнення будь-яких розбіжностей, що можуть спровокувати конфлікт, найважливішим методом запобігання негативному розвитку подій є визнання гідності партнера, вираження належної поваги до його особи.
- б. метод припускає покладання на такі здібності партнера, якими не володіємо ми самі.
- в. метод який вимагає уникання підкреслення переваги одного партнера над іншим, а ще краще і якихось розходжень між ними.
- г. метод який припускає, що настрій людей, їхні почуття піддаються регулюванню, потребують певної підтримки.

43. Соціально-психологічні методи. Метод взаємного доповнення – це:

- а. метод поваги до гідності партнера. У разі виникнення будь-яких розбіжностей, що можуть спровокувати конфлікт, найважливішим методом запобігання негативному розвитку подій є визнання гідності партнера, вираження належної поваги до його особи.

- б. метод припускає покладання на такі здібності партнера, якими не володіємо ми самі.
- в. метод який вимагає уникання підкреслення переваги одного партнера над іншим, а ще краще і якихось розходжень між ними.
- г. метод який припускає, що настрій людей, їхні почуття піддаються регулюванню, потребують певної підтримки.

44. Соціально-психологічні методи. Метод недопущення дискримінації – це:

- а. метод поваги до гідності партнера. У разі виникнення будь-яких розбіжностей, що можуть спровокувати конфлікт, найважливішим методом запобігання негативному розвитку подій є визнання гідності партнера, вираження належної поваги до його особи.
- б. метод припускає покладання на такі здібності партнера, якими не володіємо ми самі.
- в. метод який вимагає уникання підкреслення переваги одного партнера над іншим, а ще краще і якихось розходжень між ними.
- г. метод який припускає, що настрій людей, їхні почуття піддаються регулюванню, потребують певної підтримки.

45. Соціально-психологічні методи. Метод психологічного піднесення – це:

- а. метод поваги до гідності партнера. У разі виникнення будь-яких розбіжностей, що можуть спровокувати конфлікт, найважливішим методом запобігання негативному розвитку подій є визнання гідності партнера, вираження належної поваги до його особи.
- б. метод припускає покладання на такі здібності партнера, якими не володіємо ми самі.
- в. метод який вимагає уникання підкреслення переваги одного партнера над іншим, а ще краще і якихось розходжень між ними.
- г. метод який припускає, що настрій людей, їхні почуття піддаються регулюванню, потребують певної підтримки.

46. Якісні методи моделювання міжгрупових конфліктів. Аналіз – це:

- а. метод полягає в уявному розчленуванні досліджуваного предмета на складові частини або ж виділенні ознак предмета для вивчення їх окремо як частини цілого.
- б. метод пізнання, за якого відбувається уявне з'єднання складених елементів досліджуваного предмета і його властивостей,

розчленованих у результаті аналізу, і вивченні цього предмета як єдиного цілого.

- в. метод полягає в тому, що загальний висновок робиться з приватних посилок.
- г. метод полягає у виокремленні часткового висновку із загального положення. Напрямок руху - від загального, абстрактного повертаємося знову до конкретного, часткового, але не до вихідного положення, а до збагаченого новими знаннями про це конкретне.

47. Якісні методи моделювання міжгрупових конфліктів. Синтез. – це:

- а. метод полягає в уявному розчленуванні досліджуваного предмета на складові частини або ж виділенні ознак предмета для вивчення їх окремо як частини цілого.
- б. метод пізнання, за якого відбувається уявне з'єднання складених елементів досліджуваного предмета і його властивостей, розчленованих у результаті аналізу, і вивченні цього предмета як єдиного цілого.
- в. метод полягає в тому, що загальний висновок робиться з приватних посилок.
- г. метод полягає у виокремленні часткового висновку із загального положення. Напрямок руху - від загального, абстрактного повертаємося знову до конкретного, часткового, але не до вихідного положення, а до збагаченого новими знаннями про це конкретне.

48. Якісні методи моделювання міжгрупових конфліктів. Індуктивний метод. – це:

- а. метод полягає в уявному розчленуванні досліджуваного предмета на складові частини або ж виділенні ознак предмета для вивчення їх окремо як частини цілого.
- б. метод пізнання, за якого відбувається уявне з'єднання складених елементів досліджуваного предмета і його властивостей, розчленованих у результаті аналізу, і вивченні цього предмета як єдиного цілого.
- в. метод полягає в тому, що загальний висновок робиться з приватних посилок.
- г. метод полягає у виокремленні часткового висновку із загального положення. Напрямок руху - від загального, абстрактного повертаємося знову до конкретного, часткового, але не до вихідного положення, а до збагаченого новими знаннями про це конкретне.

49. Якісні методи моделювання міжгрупових конфліктів. Дедуктивний метод – це:

- а. метод полягає в уявному розчленовуванні досліджуваного предмета на складові частини або ж виділенні ознак предмета для вивчення їх окремо як частини цілого.
- б. метод пізнання, за якого відбувається уявне з'єднання складених елементів досліджуваного предмета і його властивостей, розчленованих у результаті аналізу, і вивченні цього предмета як єдиного цілого.
- в. метод полягає в тому, що загальний висновок робиться з приватних посилок.
- г. метод полягає у виокремленні часткового висновку із загального положення. Напрямок руху - від загального, абстрактного повертаємося знову до конкретного, часткового, але не до вихідного положення, а до збагаченого новими знаннями про це конкретне.

50. Дайте правильне визначення терміну «соціальний конфлікт». Соціальний конфлікт – це :

- а. Сутичка індивідів, контактних і соціальних груп на основі визначених конкретних протиріч.
- б. Бійка двох співробітників підприємства на робочому місці.
- в. Сутичка двох юридичних осіб, що конкурують між собою за цільовий сегмент споживчого ринку.
- г. Протиріччя між етнічними або релігійними общинами.