МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный педагогический университет им. М.Акмуллы»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы магистратуры

по направлению подготовки 37.04.01 Психология

направленность (профиль) «Организационная психология»

Присваиваемая квалификация Магистр

Год начала подготовки 2020 г.

АДАПТАЦИОННЫЙ КУРС (ВОЗРАСТНАЯ ПСИХОЛОГИЯ)

Оценочное средство 1. Творческие практические задания

1. Составить глоссарий основных понятий возрастной психологии, психологии развития

No	Основное понятие	Определение
1	Например,	
	социальная ситуация	
	развития —	
2		

- 2. Подготовить коллекцию ссылок на литературу по теме «Возрастная психология и психология развития».
- 3. Провести сравнительный анализ возрастных периодизаций, определяя основные критерии, в основе которых они составлены.
- 4. Провести сравнительный анализ возрастного развития подростка и юноши.

No	Возрастные особенности	Возрастные особенности
	подростка	юноши
1	Например, проведите	
	сравнительный анализ	
	самосознания подростка и	
	юноши.	

- 5. Привести пример проявления кризисных явлений в различные возрастные периоды (дети, подростки) (по выбору). Составить индивидуальные рекомендации по взаимодействию с ребенком (подростком) с учетом этапа возрастного кризиса.
- Кризисная ситуация выступает источником развития личности, при 6. этом движущей силой развития является собственная активность субъекта саморазвития, которая определяет способ поведения человека в кризисных ситуациях. Определите собственную стратегию модели преодолевающего поведения в кризисные периоды жизни. Какие условия и факторы способствуют позитивному выходу из кризисов?
- 7. Понятие самоэффективности широко применяется в таких различных областях, как исследование школьной и академической успеваемости, душевного и телесного здоровья, выбора карьеры и т.п. Оно стало одним из ключевых понятий в клинической, социальной, педагогической и возрастной психологии и др. Определите собственный уровень самоэффективности и разработайте индивидуальную траекторию развития.
- 8. Какие существуют принципиальные позиции по проблеме детерминации психического развития человека? В чем значение введения понятия «деятельность» в анализ проблемы психического развития?

Оценочное средство 2. Разбор конкретных ситуаций

- 1. Покажите пути формирования индивидуального стиля учебной деятельности в подростковом возрасте.
 - 2. Проведите сравнительный анализ самооценок подростка и юноши.
- 3. С чем связана большая чувствительность к оценкам особенностей своего тела, внешности в подростковой возрасте? Какова должна быть тактика поведения взрослого при проявлениях дисморфобии у подростков?
- 4. Охарактеризуйте развитие рефлексии и повышенного интереса к себе в подростковом возрасте?
- 5. Раскройте роль общения в подростковом возрасте. Укажите особенности общения со сверстниками, его многоплановость.
- 6. Укажите критерии, определяющие социометрический статус личности в группе сверстников в подростковом возрасте.
- 7. Раскройте особенности неформального общения, его значение в подростковом возрасте.
 - 8. Каким критерием определяется выбор друга подростками?
 - 9. Охарактеризуйте показатели становления личности в юности.
- 10. Охарактеризуйте разносторонность интересов и духовных запасов молодежи.
- 11. Дайте психологический анализ романтизма и стремления к идеальному в юности.
- 12. Охарактеризуйте юношеский максимализм, его связь с завышенной самооценкой и притязаниями.
- 13. Укажите на принципиальные отличия взаимоотношений юношей и девушек, окрашенных чувством любви.
- 14. Докажите, что юность пора выработки взглядов и убеждений, формирования мировоззрения.
 - 15. Укажите показатели морально-психологической зрелости личности.
- 16. Раскройте особенности поиска смысла жизни, собственного существования в юности.
 - 17. Раскройте суть психологических новообразований молодого возраста.
 - 18. Охарактеризуйте акмеологический потенциал зрелого возраста.
 - 19. Раскройте позитивные смыслы старческого возраста.

Оценочное средство 3.

Тест «Возрастная психология и психология развития»

Раздел науки, рассматривающий вопросы развития психики в онтогенезе, закономерности перехода от одного периода психического развития к другому — это:

- а) основы общей психологии;
- б) возрастная психология;
- в) психология воспитания;
- г) педагогическая психология?

Онтогенез — это:

- а) становление психических структур в ходе биологической эволюции вида;
- б) формирование психических структур в течение жизни данного индивида;

в) развитие человечества во всех его аспектах.

Развитие — это:

- а) количественные изменения в ходе совершенствования той или иной функции;
- б) закономерное изменение психических процессов во времени, выраженное в количественных, качественных и структурных преобразованиях;
- в) процесс и результат усвоения и активного воспроизводства индивидом социального опыта;
- г) процесс непосредственного, неконтролируемого сознанием усвоения каких-либо норм, способов поведения.

Какое из приведенных ниже определений соответствует понятию «социальная ситуация развития личности»:

- а) целенаправленное формирование потребностей ребенка и очеловечивание его желаний;
- б) воспитательное воздействие на личность с помощью знаний основ наук, умений, навыков;
- в) особое сочетание внутренних процессов развития и внешних условий, которые являются типичными для каждого возрастного этапа и обусловливают динамику его психического развития;
- г) процесс проявления биологических и социальных закономерностей?

Основная линия отношений для социальной ситуации развития младшего школьника:

- а) ребенок группа
- б) ребенок учитель
- в) ребенок сверстники
- г) ребенок общество.

Под ведущей деятельностью в психологии развития понимается:

- а) деятельность, которой больше всего занят ребенок;
- б) наиболее любимые ребенком занятия;
- в) деятельность, благодаря которой формируются новообразования возраста;
- г) деятельность, которая контролируется взрослым?

Психологическим критерием возрастного развития является:

- а) особенность роста;
- б) деятельность нервной системы;
- в) особенность социального статуса;
- г) психологическое новообразование?

Новообразования личности это:

- а) нарастающая сложность поведения;
- б) целенаправленное формирование потребностей ребенка и очеловечивание его желаний;
- в) качественно новый тип строения личности;
- г) особое сочетание внутренних процессов развития и внешних условий, которые являются типичными для каждого возрастного этапа и обуславливают динамику его психического развития?

Особые, относительно непродолжительные периоды онтогенеза, характеризирующиеся резкими психическими изменениями - это:

- а) возрастные кризисы;
- б) постравматические кризисы;
- в) сензитивные периоды;
- г) литические периоды.

Возрастные периоды, в течение которых наблюдается оптимальное сочетание условий для развития определенных психических свойств и процессов, называются:

- а) кризисными;
- б) сензитивными;
- в) литическими;
- г) латентными.

Укажите движущие силы развития:

- а) движение к равновесию (гомеостазу);
- б) биологическое созревание;
- в) активность субъекта;
- г) социальный опыт;
- д) обучение.

О какой закономерности психического развития идет речь:

«Надо различать хронологический возраст — прожитое данным индивидом число лет, физиологический возраст — степень физического развития человека, психологический возраст — степень душевного развития, педагогический возраст — степень овладения культурой данного общества. Эти возрасты могут не совпадать у одного и того же лица, и это несовпадение далеко не всегда указывает на какие-то ненормальности в его развитии» (Мудрик А.В.).

- а) гетерохронность;
- б) сензитивность;
- в) необратимость
- г) преемственность?

Критериями возрастной периодизации по Л.С. Выготскому являются:

- а) кризисы развития;
- б) изменения характера взаимодействия с социумом;
- в) сексуальное развитие;
- г) ведущий вид деятельности?

Критериями возрастной периодизации по Э. Эриксону являются:

- а) кризисы развития;
- б) изменения характера взаимодействия с социумом;
- в) сексуальное развитие;
- г) ведущий вид деятельности?

По Эриксону психосоциальный конфликт, связанный с первыми формами активного научения у ребенка, может разрешиться развитием инициативы, либо, напротив, развитием:

- а) чувства неполноценности;
- б) недоверия к окружающим;
- в) стыда и сомнения;
- г) комплекса вины?

Выделите основную дихотомию, характерную для стадии подростничества и юности (по Э. Эриксону):

- а) трудолюбие неполноценность;
- б) становление индивидуальности (идентификация) ролевая диффузия;
- в) автономия стыд и сомнение;
- г) инициатива чувство вины?

Выделите основную дихотомию, характерную для стадии зрелого возраста (по Э. Эриксону):

- а) трудолюбие неполноценность;
- б) идентичность (тождественность) смешение ролей (ролевая диффузия);
- в) автономия стыд и сомнение;
- г) инициатива чувство вины
- д) генеративность стагнация (застой)?

Определите ведущий вид деятельности в подростковом возрасте по Д.Б. Эльконину:

- а) учебная деятельность;
- б) расширение сферы взаимодействия с миром;
- в) предметно-орудийная деятельность;
- г) общение, направленное на познание других и самого себя.

Из приведенных ниже видов деятельности выделите тот вид, который по возрастной периодизации Д.Б. Эльконина является ведущим в старшем школьном возрасте?

- а) ролевая игра;
- б) общение;
- в) учебная деятельность;
- г) учебно-профессиональная деятельность.

Стадии периодизации индивидуального развития (В.В. Бунак):

- а) прогрессивная;
- б) стабильная;
- в) выполнения общественных обязанностей;
- г) познания собственных заблуждений;
- д) регрессивная.

Молодой человек входит в профессию и «привыкает» к работе в фазе:

- а) оптант;
- б) адепт;
- в) адаптант;
- г) интернал;
- д) мастер.
- е) наставник.

Человек стабильно работает на профессиональном уровне, «свой среди своих» в фазе:

- а) оптант;
- б) адепт;
- в) адаптант;
- г) интернал;
- д) мастер.

е) наставник.

Стадия, на которой работник становится учителем, способным передать свой опыт:

- а) оптант;
- б) адепт;
- в) адаптант;
- г) интернал;
- д) мастер;
- е) наставник.

Возрастные стадии карьеры: роста (от рождения до 14 лет); исследования (15-24 года); завоевания положения (25-44 года); поддержания стабильности (45-64 года); спада (от 65 лет и выше) предложил:

- а) Д.Сьюпер;
- б) Е.А.Климов;
- в) В.И.Слободчиков;
- г) Ш.Бюлер.

Выделите главное психологическое новообразование подросткового возраста:

- а) произвольность поведения;
- б) готовность к самоопределению;
- в) стремление быть и считаться взрослым;
- г) начало формирования самосознания и самооценки.

Определите, о каком возрастном периоде идет речь в приведенной ниже цитате: "Ценнейшее психологическое приобретение возраста — открытие своего внутреннего мира, которое равнозначно для растущего человека настоящей коперниковской революции" (И.С.Кон):

- а) младший школьный возраст;
- б) подростковый возраст;
- в) старший школьный возраст;
- г) зрелый возраст?

Выделите название стадии когнитивного развития для возраста от 12 до 15 лет (по Пиаже):

- а) сенсомоторная;
- б) предоперациональная;
- в) стадия конкретных операций;
- г) стадия формальных операций?

Определите, о каком возрастном периоде идет речь в приведенной ниже цитате:

«Именно в ... возрасте учение в школе может стать деятельностью формальной, когда у ... преобладают сильные неучебные интересы, а познавательные — слабые или отсутствуют, т.е. когда среди складывающихся личных ценностей приобретение знаний не занимает существенного места.

- а) дошкольный возраст;
- б) младший школьный возраст;
- в) подростковый возраст;
- г) старший школьный возраст.

Определите, о каком возрастном периоде идет речь в приведенной ниже цитате:

"У большинства ... уже отчетливо выражена дифференциация интересов и предпочтение тех или иных видов деятельности. Один любит умственный труд, другой — физический, третий — общение с людьми, четвертый — общественную работу, пятый увлекается всем поочередно, а шестой — ко всему одинаково равнодушен. Не менее разнообразна их мотивация. Одним, что бы он ни делал, движет потребность достижения и самопроверки, другим — желание приносить кому-то пользу, третьим — чувство зависимости и потребность в одобрении окружающих, четвертым — желание уйти от напряжения и конфликтных ситуаций и т.д. Разумеется, это не всегда заметно (Кон И.С.).

- а) дошкольный возраст;
- б) младший школьный возраст;
- в) подростковый возраст;
- г) старший школьный возраст?

Назовите форму общения в 5-6 лет (По М.И.Лисиной):

- а) ситуативно-личностное общение ребенка со взрослым;
- б) ситуативно-деловая форма общения;
- в) внеситуативно-личностная форма общения;
- г) внеситуативно-познавательная форма общения.

Назовите форму общения ребенка в данной ситуации (По М.И.Лисиной):

«Собираясь гулять, берет с собой ведерко, совок, формочки: «Будем копать». На улице с увлечением пересыпает песок, лепит пирожки рядом с другими детьми. Потом оглядывается по сторонам, берет в руку щепку и направляется к матери: «Давай вместе играть». Мать насыпает песок в ведерко, а он строго следит, чтобы она насыпала вместе с ним. Потом начинает понарошку «есть» песочные пирожки и предлагает матери: «мама, кушай, вкусно».

- а) ситуативно-личностное общение ребенка со взрослым;
- б) ситуативно-деловая форма общения;
- в) внеситуативно-личностная форма общения;
- г) внеситуативно-познавательная форма общения.

Центральным психологическим новообразованием зрелости является:

- а) продуктивность в профессиональном и семейном плане;
- б) развитие самосознания;
- в) окончательное самоопределение;
 - г) профессиональное самоопределение.

Деятельность человека, направленная на изменение и преобразование действительности для удовлетворения своих потребностей, создание материальных и духовных ценностей, называется:

- а) ведущая;
- б) учебная;
- в) предметная;
- г) трудовая?

Сущность кризиса 40 лет – это:

- а) внесение корректив в жизненный замысел и изменение «Я-концепции»;
- б) потеря смысла жизни;
- в) осознание бесцельности прожитой жизни;
- г) построение плана жизни.

Укажите правильный ответ. Самоактуализация, индивидуализация, акме, карьера, профессионализм, индивидуальный жизненный стиль, стили родительства, система социальный ролей – ключевые понятия:

- а) юности;
- б) молодости;
- в) зрелости;
- г) старения и старости.

Укажите правильный ответ. Принятие своей жизни, жизненная мудрость, интегрированность, цельность – это психологические новообразования:

- а) юности;
- б) молодости;
- в) зрелости;
- г) старения и старости.

Назовите представителя деятельностного подхода в психологии:

- а) 3. Фрейд;
- б) Ж.Пиаже;
- в) А Н Леонтьев;
- г) Дж Уотсон.

Назовите психологическое направление, преимущественно исследующее преимущественно познавательные процессы человека:

- а) гештальтпсихология;
- б) бихевиоризм;
- в) психоанализ;
- г) когнитивизм?

Методология бихевиоризма связана:

- а) с иррационализмом;
- б) с механистическим пониманием поведения;
- в) с футуризмом;
- г) с эволюционизмом.

Психоанализ – направление психологии, основанное на идее о том, что поведение человека определяется:

- а) сознанием;
- б) бессознательным;
- в) внешними воздействиями;
- г) «космическим сознанием».

А.Маслоу утверждал, что люди ответственны за то, что они собой представляют. Представителем какой психологии он является:

- а) когнитивной;
- б) гуманистической;
- в) деятельностной;
- г) генетической?

Наиболее эффективный путь обучения в трактовке гештальтпсихологов:

- а) образец подражание осмысление;
- б) образец понимание подражание;
- в) образец подражание;

г) образец – озарение.

Период от рождения до 1,5 года, по теории 3. Фрейда, стадия:

- а) фаллическая;
- б) оральная;
- в) анальная;
- г) генитальная.

Психическое развитие и обучение отождествлял:

- а) Ж. Пиаже;
- б) Э. Торндайк;
- в) Дж. Брунер;
- г) П.П. Блонский.

Согласно Л.С. Выготскому, состояние умственного развития может быть оценено с учетом, как минимум, двух моментов, указанных в одном из пунктов:

- а) уровня актуального развития и зоны ближайшего развития;
- б) индивидуальных показателей ребенка и популяционных показателей для детей того же пола и возраста;
- в) показателей умственного развития и состояния памяти;
- г) соотношения когнитивного и эмоционального?

Швейцарский ученый Ж.Пиаже определил стадии интеллектуального развития у детей:

- а) сенсомоторная;
- б) предоперациональная;
- в) стадия конкретных операций;
- г) стадия формальных операций;
- д) все ответы верны?

Американский психолог Л.Кольберг выдвинул идею поэтапного нравственного становления. Установите последовательность:

- а) ориентация на собственные побуждения;
- б) ориентация на общие социальные законы;
- в) ориентация на устойчивую внутреннюю систему принципов;
- г) ориентация общие моральные принципы, нормы и на совесть.

Предопределенность с момента зачатия всех характеристик индивида в клетках зародыша отражается в теории:

- а) преформизма К. Бюлера;
- б) конвергенции двух факторов в психическом развитии В. Штерн;
- в) поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина;
- г) о развитии детского интеллекта Ж.Пиаже.

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Оценочное средство 1.

Компетентостно-ориентированные задания:

Задача 1. В чем состоит социальное назначение и функции трудового права? На примере конкретных статей ТК РФ (не менее определите, в каких из них обеспечено оптимальное согласование функций трудового права, а в каких имеется дисбаланс этих

функций в пользу одной из сторон трудового правоотношения. Каким образом, на ваш взгляд, он может быть устранен?

Задача 2. Дайте анализ определения предмета отрасли трудового права (ст. 1 ТК $P\Phi$). В чем, на ваш взгляд, заключаются его достоинства и недос-татки? Сформулируйте вашу редакцию названной статьи ТК $P\Phi$.

Задача 3. Определите основные особенности метода трудового права. Проведите отграничение метода трудового права от методов гражданского и административного права.

Задача 4. Определите, нормами какой отрасли права регулируются отношения по поводу труда: а) члена Союза писателей РФ Сорокина, заключившего договор с издательством «Шок» о создании и опубликовании детективного романа объемом 500 страниц; б) редактора этого издательства Яковенко; в) Лимонова, отбывающего наказание по приговору суда в виде обязательных работ; г) рядового Российской армии Чонкина, который вместе со своим подразделением участвует в уборке урожая в кооперативном хозяйстве «Заря»; д) Шараповой, осуществляющей реализацию продукции фирмы «Тонускосметика» посредством разъездной деятельности.

Задача 5. Определите, нормами какой отрасли права регулируются отношения по поводу труда: а) адвоката Гросмана, оказывающего юридические услуги фирме «Орион»; б) Крахмальника, отбывающего наказание по приговору суда в виде исправительных работ; в) Курцевой, осуществляющей прием заказов по телефону на дому для фирмы «Строй-ремонт»; г) студентки Кузнецовой, работающей кондуктором на общественном транспорте в пеиод каникул.

Задача 6. Определите , к какому виду общественных отношений, входящих в предмет трудового права, относятся следующие социальные связи: а) Уткин договорился с руководителем ЗАО «Кондор» о переводе его на нижеоплачиваемую должность; б) Юдин заключил ученический договор с ОАО «Луч»; в) Кирюшин подал исковое заявление в суд о восстановлении на работе; г) инспектор Государственной инспекции труда Обухов установил факт нарушения техники безопасности в цехе № 1 и вынес представление об устранении данного нарушения; д) начальник строительного участка издал приказ об удержании денежных средств из заработка Коровиной в связи с возмещением ущерба, причиненного имуществу предприятия ; е) выборный профсоюзный орган дал отрицательное мнение об увольнении по инициативе работодателя (по п. 5 ч. 1 ст. 81. ТК РФ) экономиста Петрова.

Задача 7. Определите, к какому виду общественных отношений, входящих в предмет трудового права, относятся следующие социальные связи: а) швея Сидорова, окончившая вечернее отделение юридического факультета университета, подала заявление с просьбой о переводе в юридический отдел предприятия для работы по специальности; б) выборный профсоюзный орган обратился к работодателю с письменным предложением о заключении кол-лективного договора; в) директор АО «Мотор» Громов объявил выговор и лишил премии начальника охраны Собакина; г) Денежкин обратился в службу занятости с просьбой трудоустроить его по специальности.

Задача 8. Определить компетенцию (РФ, субъектов РФ, муниципальных органов) по установлению следующих норм: а) о гарантиях и компенсациях в связи со служебными командировками; б) об основаниях и порядке привлечения работников к сверхурочной работе и максимальной ее продолжительности; в) о сроках и порядке выплаты заработной платы; г) о минимальном размере оплаты труда; д) о правах и гарантиях деятельности профсоюзов; е) об особенностях регулирования труда государственных и муниципальных служащих; ж) о предоставлении дополнительного выходного дня в связи с празднованием «Дня города».

Задача 9. Приведете примеры норм (статей) ТК РФ, отражающих единство и дифференциацию норм трудового права: а) по субъектному составу; б) региональную (территориальную); в) отраслевую; г) иную дифференциацию. Какие из этих норм

являются: 1) нормами-изъятиями; 2) нормами-дополнениями. Как соотносятся принцип равенства и дифференциации трудовых прав и обязанностей и запрет ухудшения положения работника? Аргументируйте свой ответ со ссылкой на закон.

Задача 10. В каких случаях мы имеем дело с дифференциацией, а в каких с ограничением трудовой правосубъектности граждан: а) студенту юридического факультета Козину отказано в заключении трудового договора на неопределенный срок для работы в качестве корреспондента газеты «Гудок»; б) 15-летний Окулов не принят на работу на основании того, что он учащийся средней школы, и его родители не дали согласия на трудоустройство; в) ранее судимый Эрзаев не принят на работу в органы МВД; г) Полетаевой отказано в заключении трудового договора на должность завхоза, мотивируя это тем, что она имеет несовершеннолетних детей (5 и 7 лет).

Задача 11. В каких случаях мы имеем дело с дифференциацией, а в каких с ограничением трудовой правосубъектности граждан: а) Гоберидзе отказано в заключении трудового договора на должность инженера в отдел конструкторского бюро НИИ, т.к. руководителем этого отдела является его отчим; б) Маевскому отказано в приеме на работу со ссылкой на то, что с предыдущего места работы он был уволен за прогул; в) Афанасьев не принят на должность председателя правления ЗАО на основании того, что ранее он был признан судом виновным в преднамеренном банкротстве и привлечен к административной ответственности; г) матери-одиночке отказано в приеме на работу, мотивируя это тем, что объявленная вакансия заполнена. Со ссылкой на закон приведите не менее трёх примеров (по каждой разновидности) объектной и субъектной дифференциации. В чем ее отличие от ограничения трудовой правосубъектности?

Задача 12. Определите особенности возникновения трудовых отношений, в которых одной из сторон являются: а) освобожденный председатель профсоюзного органа АО «Текстильщик» Сукнов; б) директор ООО «Алмаз» Мягков; в) ассистент кафедры правоведения педагогического университета Линейкин; в) адвокат Корейко адвокатской фирмы «Дигесты»; г) губернатор Чукотки Абрамов; д) участковый ОВД Кировского района г. Ярославля Грознов.

Задача 13. Определите особенности возникновения трудовых отношений, в которых одной из сторон являются: а) заместитель губернатора области Красноперов; б) генеральный директор АО «Мотор» Маслобойников; в) прокурор Ягужинский прокуратуры г. Сарова; г) мэр города Глупова Органчиков; д) нотариус Буковкин нотариальной конторы № 5.

Задача 14. Проведите сравнительно-правовой анализ правового положения объединений работодателей по российскому законодательству и по международно-правовым актам (Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите прав на организацию» (1948 г.)).

Задача 15. Проведите сравнительно-правовой анализ правового положения профсоюзов по российскому законодательству и по международно-правовым актам (Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите прав на организацию» (1948 г.)).

Оценочное средство 2. Задачи и кейс-стади ТЕМА. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Задача 1. В ходе проведения проверки по охране труда профком обнаружил, что грузчиком работает 15-летний Мухин. Информация поступила в государственную трудовую инспекцию. В адрес работодателя было вынесено предписание о необходимости прекращения трудового договора в связи с нарушением правил приема на работу.

Составьте юридическое заключение.

Назовите специфику правового статуса несовершеннолетних работников.

Задача 2. В Драматическом театре при подготовке спектакля в качестве артистов потребовалось обязательное участие Олега (10 лет) и Наташи (14 лет).

Каков порядок привлечения к такой деятельности несовершеннолетних?

Задача 3. Признанный недееспособным по решению суда Свиридов заключил трудовой договор с 16-летним Кузиным по поводу помощи в ведении домашнего хозяйства.

Могут ли быть указанные граждане субъектами трудовых отношений?

Задача 4. Организация (численность штата - 15 человек) отказала в трудоустройстве гражданину, имеющему инвалидность. При этом отказ был обоснован именно тем, что гражданин является инвалидом, и состояние его здоровья препятствует ему занимать указанную должность и осуществлять на ней трудовую деятельность, исполняя должностные обязанности в полном объеме.

Правомерны ли действия организации?

Дайте понятие праводееспособности работника как субъекта трудового права.

Назовите случаи ограничения дееспособности работника.

Назовите особенности применения труда лиц с пониженной трудоспособностью.

Задача 5. Пациенты психиатрической больницы в качестве трудовой терапии изготавливали кашпо для цветов. Впоследствии эти изделия реализовывались администрацией больницы. Опекун одного из больных обратился в суд с исковым заявлением о взыскании заработной платы, которая, по его мнению, причитается его подопечному за выполненную работу.

Назовите особенности правосубъектности работника.

Какое решение может принять суд?

ТЕМА. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Задача 1. При приеме на работу на собеседовании Носова в анкете в графе «наличие детей» указала на наличие двоих детей в возрасте до трех лет, и в качестве документа, подтверждающего стаж работы по специальности предоставила справку с последнего места работы, так как трудовую книжку она утратила при переезде на новое место жительства, в связи с этим ей было отказано в приеме на работу.

Назовите правила защиты персональных данных работника при приеме на работу. Правомерен ли отказ в приеме на работу. Какие документы работодатель имеет право требовать при приеме на работу? Составьте анкету для собеседования при приеме на работу юрисконсульта, соблюдая правила защиты персональных данных работника.

Задача 2. На собеседовании при приеме на работу от гражданина потребовали паспорт, трудовую книжку, характеристику с последнего места работы, копию документа о высшем образовании, справку с места жительства, справку из налоговой инспекции об имущественном положении. Гражданин обратился за консультацией к адвокату.

Какие документы работодатель не имеет права требовать при приеме на работу? Составьте юридическое заключение. Укажите способы проверки деловых качеств работника при приеме на работу (соблюдая правила защиты персональных данных работника).

Задача 3. Никитин был принят на работу в порядке перевода на должность главного бухгалтера с шестимесячным испытательным сроком. Юрисконсульт указал, что при приеме на работу Никитина нарушено трудовое законодательство.

Назовите правила приема на работу с испытательным сроком.

Составьте заключение юрисконсульта.

Задача 4. При заключении трудового договора с Ильющенко о работе в должности менеджера директор предложил включить в трудовой договор следующие условия: об установлении испытательного срока; о размере заработной платы; о прекращении трудового договора в случае, если Ильющенко откажется выехать в командировку; об обязательстве Ильющенко использовать ежегодный отпуск только в зимнее время, выполнять обязанности заведующего отделом в период отсутствия последнего, не работать по совместительству у другого работодателя. По соглашению с Ильющенко трудовой договор был заключен.

Правомерны ли условия трудового договора? Каким требованиям должно отвечать содержание трудового договора?

Задача 5. Петрова, не достигшего возраста 18 лет, приняли на работу вахтовым методом. Государственный инспектор труда вынес предписание об устранении работодателем нарушения законодательства о труде.

Какие нормы трудового права нарушил работодатель и каким образом он может устранить указанное нарушение?

ТЕМА. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Задача 1. Женщины, работающие в сельскохозяйственном кооперативе на основании членства, узнав из телепередачи о том, что им должна предоставляться 36-часовая рабочая неделя, подали председателю кооператива заявление об установлении им в соответствии с требованиями трудового законодательства сокращенного рабочего дня с оплатой, как за полный рабочий день. Председатель кооператива обратился за консультацией в коллегию адвокатов.

Дайте понятие полного (нормального) и сокращенного рабочего времени. Каким категориям работников работодатель обязан установить сокращенное рабочее время?

Распространяется ли в данной части трудовое законодательство на лиц, работающих в кооперативах на основании членства? Составьте письменное юридическое заключение.

Задача 2. В государственную инспекцию труда за разъяснениями обратились работница Шустова. Ей было отказано в установлении неполного рабочего дня для ухода за больным внуком (медицинское заключение имеется) на том основании, что у ребенка есть трудоспособные родители, а Шустова проживает отдельно от детей и внука. Свою просьбу Шустова мотивировала тем, что ребенок требует круглосуточного ухода, а его родители, также перейдя на неполный рабочий день, просили ей помочь, потому что боялись потерять работу.

Дайте разъяснение.

Задача 3. Нестеров, имеющий годовалого ребенка, подал в отдел кадров заявление о выходе на работу до истечения отпуска по уходу за ребенком. Нестеров просил установить ему 7-ми часовой рабочий день, перерывы для кормления ребенка. Известно, что жена Нестерова находится в больнице после рождения ребенка.

Какое решение должен принять начальник отдела кадров?

Задача 4. Инвалид 3 группы Куницын представил в отдел кадров рекомендацию МСЭ о работе с неполным рабочим временем и заявление о переводе на полставки по занимаемой в настоящее время должности.

Какие действия должен предпринять работодатель? Назовите особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха инвалидов.

Задача 5. Директор издал приказ об изменении режима рабочего времени. Если ранее работники трудились с 8.00 до 17.00 с обеденным перерывом с 12.00 до 13.00, то согласно нового приказа устанавливался рабочий день с 8.00 до 18.00 с обеденным перерывом с 12.00 до 14.00. Часть работников не согласилась работать в новом режиме, мотивировав это тем, что на изменение времени начала и окончания рабочего дня требуется их согласие.

Они обратились в прокуратуру с требованием признать приказ незаконным.

Дайте понятие рабочего времени, вида рабочего времени и режима рабочего времени. Правомерны ли действия работодателя? Составьте заключение прокурора. Назовите меры прокурорского реагирования.

ТЕМА. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Задача 1. При проведении проверки по соблюдению трудового законодательства государственный инспектор труда отметил, что заработная плата некоторых работников ниже прожиточного минимума. Директор заявил, что он самостоятельно определяет

величину заработной платы своим работникам, так как является индивидуальным предпринимателем.

Назовите правила определения минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума. Составьте заключение государственного инспектора труда.

Задача 2. Хомяков, проработав полгода после трудоустройства потребовал предоставления ему ежегодного отпуска. Отпуск был предоставлен. Через месяц после отпуска работник уволился по собственному желанию. При расчете было произведено удержание из заработной платы за неотработанные дни отпуска. Хомяков обратился в прокуратуру.

Назовите основания и порядок удержания из заработной платы. Составьте заключение прокурора.

Задача 3. В трудовые договоры работникам организации включено условие о том, что работодатель имеет право изменять оклад в зависимости от уровня производительности труда работника. После того, как Свистунову выплатили 45% от суммы, указанной в трудовом договоре, он обратился за разъяснением в государственную инспекцию труда.

Назовите правила изменения размера заработной платы. Составьте заключение государственного инспектора труда.

Задача 4. Работодатель внес изменение в положение об оплате труда, согласно которому доплата работникам работу в ночное время составляет 15 % часовой тарифной ставки (оклада). Профсоюз не согласился с изменениями, так как, по их мнению, они не соответствует действующему законодательству, но работодатель после проведения с профсоюзом дополнительных консультаций издал приказ об утверждении положения в новой редакции. Профсоюз обжаловал приказ в государственную инспекцию труда.

Назовите правила оплаты работы в ночное время. Составьте заключение государственного инспектора труда.

Задача 5. В связи с задержкой на два месяца заработной платы лифтеры во всем городе прекратили работу. Руководитель заявил, что все лифтеры, участвующие в незаконной забастовке буду привлечены к дисциплинарной ответственности.

Составьте юридическое заключение по существу спора. Назовите категории работников, которые не имеют права приостанавливать работы в связи с задержкой заработной платы.

ТЕМА. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Задача 1. Слесарь Емельянов на 1 час раньше ушел с работы. В объяснительной мотивировал свое поведение тем, что он в прошлом месяце работал сверхурочно, но оплаты в повышенном размере не получил. 21 сентября был издан приказ об объявлении Емельянову выговора. Емельянов обжаловал приказ в комиссию по трудовым спорам.

Назовите основания и порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности. Составьте решение КТС.

Задача 2. Чижикова работала старшим продавцом магазина «Купец». В порядке дисциплинарного взыскания ее перевели разнорабочей в этом магазине сроком на три месяца. За отказ выполнять эту работу Чижикова был объявлен выговор. Чижикова обжаловала наложенные на нее дисциплинарные взыскания в суд.

Определите правовые нормы, подлежащие применению при разрешении данного спора. Назовите виды дисциплинарных взысканий. Решите дело по существу.

Задача 3. Секретарь Незнамова сдала документы для поступления в государственный университет. На заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы для подготовки к сдаче вступительных экзаменов работодатель ответил отказом. Тем не менее, за два дня до экзаменов Незнамова на работу не вышла. В объяснительной записке указала, что реализовала право, предусмотренное Трудовым кодексом.

Приказом директора Незнамова уволена за прогул. Незнамова обжаловала увольнение в суд.

Назовите условия привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Подготовьте решение суда.

Задача 4. За появление на работе в нетрезвом состоянии 4 января Пузыреву было объявлено замечание, за невыполнение задания в установленный срок 12 сентября — выговор. 15 апреля Пузырев на час раньше ушел с работы. В объяснительной указал, что цех простаивал из-за отсутствия электроэнергии и работы не было. Приказом директора Пузырев уволен за нарушение трудовой дисциплины. Увольнение обжаловано в суд.

Назовите срок действия дисциплинарного взыскания. Составьте решение суда.

Задача 5. Птичница Казымова уволена за систематическое нарушение трудовой дисциплины. В судебном заседании выяснилось, что на нее в течение года было наложено 3 дисциплинарных взысканий: первое — за недобросовестное выполнение своих обязанностей, второе - за унизительное обращение к начальнику цеха и нецензурную брань с работниками и третье — за появление в период отпуска на работе в нетрезвом состоянии. Вследствие того, что с Казымовой не были взяты письменные объяснения, суд восстановил ее на работе. Работодатель обжаловал решение суда в апелляционном порядке пояснив, что Казымова отказывалась давать письменные объяснения.

Какое решение должен вынести областной суд? Составьте решение суда.

ТЕМА. ОХРАНА ТРУДА

Задача 1. Семнадцатилетний Панков после окончания профессионального училища в отдел кадров завода металлоконструкций. В отделе кадров ему сказали, что оформят в цех в соответствии с полученной специальностью сварщика третьего разряда.

Однако инженер по охране труда запротестовал против приема на работу Панкова, указав, что несовершеннолетним запрещено работать электро- и газосварщиками. Поэтому инженер предложил до исполнения 18 лет принять Панкова слесарем, то есть не по специальности, полученной в результате обучения.

Как на Ваш взгляд решить эту проблему?

Задача 2. В цехе по изготовлению рам для пластиковых окон резко повысилась заболеваемость работников после приобретения новой партии материалов. Работники потребовали от работодателя проведения медосмотра и экспертизы материалов для изготовления рам. После отказа работодателя обратились в государственную инспекцию по труду.

Какие меры должен предпринять государственный инспектор? Назовите основания и процедуру проведения экспертизы условий труда. Назовите виды медосмотров. Составьте заключение государственного инспектора.

- **Задача 3.** В ходе проверки государственной инспекцией труда и санэпидемслужбой состояния производственной санитарии и техники безопасности в АО "Трубный завод" выявлены следующие нарушения:
 - а) содержание вредных веществ в воздухе на рабочих местах превышает ПДК;
 - б) вентиляционные системы в цехах 1-4 ненормально работают.

Кроме того, государственным инспектором по охране труда установлено отсутствие необходимых ограждений у вращающихся механизмом. Все нарушения вели либо к профессиональным заболеваниям, либо к несчастным случаям.

Поэтому проверяющие выдали предупреждение о приостановке работ. Через месяц была проведена повторная проверка, показавшая, что изменений на производстве не произошло.

Каковы возможные последствия результатов такой повторной проверки? Каковы права и обязанности государственных инспекторов по охране труда?

Задача 4. При проведении проверки по охране труда государственный инспектор обнаружил, что отсутствуют журналы проведения инструктажей по охране труда. От

работодателя были потребованы письменные объяснения и сдача экзамена по охране труда. Работодатель заявил, что инспектор вышел за пределы своих полномочий.

Назовите права и обязанности работодателя по обеспечению охраны труда. Назовите меры по обеспечению охраны труда. Назовите права и обязанности государственного инспектора по труду. Составьте заключение государственного инспектора.

Задача 5. Кондитер Кремова не прошла очередной медицинский осмотр. Работодатель объявил ей выговор и отстранил от работы. После того, как Кремова не прошла медицинский осмотр к вновь назначенному сроку, работодатель уволил ее за систематическое нарушение трудовой дисциплины.

Правомерны ли действия работодателя?

ТЕМА. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Задача 1. Перевалова была уволена за появление на работе в нетрезвом состоянии. В исковом заявлении о восстановлении на работе указала, что на момент увольнения была беременна в связи с чем и просит ее на работе восстановить.

Составьте решение суда. Назовите особенности прекращения трудового договора с лицами, имеющими детей.

Задача 2. Кукушкина, работавшая секретарем в организации, родила двоих детей. Вследствие тяжелого материального положения вышла на работу по достижении детьми возраста в 8 месяцев. Написала заявление о предоставлении ей дополнительного перерыва для кормления детей продолжительностью 1 час через каждые 3 часа и полчаса в дополнение к перерыву для времени на дорогу к дому и обратно. Работодатель ответил отказом в связи с тем, что длительное отсутствие на работе в связи с указанным перерывом негативно скажется на производственном процессе. Кукушкина обратилась в КТС.

Назовите особенности регулирования труда лиц с семейными обязанностями. Составьте решение КТС.

Задача 3. 17 летний Иванов принят на работу вахтовым методом. Инспектор труда вынес предписание о прекращении трудового договора. Инспектор по делам несовершеннолетних отказал в увольнении, указав на необходимость перевода на другую работу. Работодатель представил сведения о невозможности перевода на другую работу. Назовите особенности правового регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Составьте решение КТС.

Задача 4. 16 летняя Пименова устроилась работать курьером свободное от учебы время. При получении заработной платы оказалось, что оплата произведена пропорционально отработанному времени. Работница потребовала оплаты в полном объеме. Родители обжаловали действия работодателя в суд.

Составьте решение суда. Каковы особенности оплаты труда работников в возрасте до восемнадцати лет?

Задача 5. При обсуждении условий трудового договора с руководителем организации учредители предложили включить ему в трудовой договор 12 дополнительных оснований прекращения трудового договора, на что руководитель заявил, что это ухудшает его положение по сравнению с действующим законодательством.

В чем заключаются особенности регулирования труда руководителя организации? Составьте юридическое заключение.

ТЕМА. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Задача 1. В связи с производственной необходимостью, в течение нескольких дней работники завода «Техстрой» были привлечены для работы в цех по переработке сырья. В

том числе, и главный бухгалтер завода Носова. Носова на переработку не вышла, но находилась в эти дни на своем служебном месте. В связи с невыходом в цех переработки на Носову были наложено дисциплинарное взыскание. Носова посчитала такие действия работодателя необоснованными и обратилась в суд с иском о признании незаконными приказов о наложении дисциплинарного взыскания и его отмене.

Права ли Носова в этой ситуации? Составьте решение суда.

Задача 2. Рабочий Дровнин уволен с работы по п. 5 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин возложенных на него трудовых обязанностей - отказы от разгрузки вагонов. Считая увольнение незаконным, Дровнин предъявил иск о восстановлении его на работе и оплате вынужденного прогула. Систематические отказы от разгрузки вагонов объяснил отсутствием спецодежды. В исковом заявлении Дровнин указал, что его вины в неисполнении трудовых обязанностей нет, так как из всех предусмотренных правилами безопасности погрузочно-разгрузочных работ средств защиты и приспособлений, он получил только каску и хлопчатобумажный костюм.

В январе, феврале 2012 г. под выгрузку поступали полувагоны со смерзшимся углем. Для разгрузки таких полувагонов требовались специальные приспособления, которыми работающие на разгрузке должны при помощи монтажных поясов цепляться за борта полувагонов.

Поскольку эти приспособления выданы не были, он не мог приступить к работе.

Оцените аргументы Дровнина. Решите дело по существу.

Задача 3. На складе возник пожар. На призыв директора спасать имущество кладовщик Матвеев ответил отказом, в связи с чем и был уволен за утрату доверия.

Правомерны ли действия работника и работодателя?

Задача 4. В связи со сложной экономической ситуацией, в организации было проведено сокращение численности и штата. Работник Свиридов был уволен по сокращению штата с должности специалиста отдела. При проведении сокращения работодатель не предложил ему все имеющиеся вакантные должности. В ответ на допущенное нарушение процедуры сокращения Свиридов предъявил к компании иск о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Работодатель, зная о допущенном нарушении в процедуре увольнения, предвидел неблагоприятный для себя результат рассмотрения дела в суде (необходимость восстановления работника на работе, судебные расходы, временные затраты и пр.) и хотел бы избежать наступления этих последствий.

Какие меры могут быть предприняты работодателем для урегулирования конфликта? В чем особенности процедуры медиации? Может ли применяться процедура медиации после того, как исковое заявление поступило в суд?

Задача 5. В процессе заключения коллективного договора между сторонами возникло разногласие по вопросу о включении в коллективный договор условия об обязательном присутствии на заседаниях совета директоров представителя работников.

Представители работников настаивали на необходимости такого участия, ссылаясь на то, что таким образом будет более полно обеспечено их право на участие в управлении организацией. Представители работодателя на это предложение ответили категорическим отказом, сославшись на то, что, во-первых, такой формы участия работников в управлении организацией трудовым законодательством не предусмотрено, во-вторых, на заседаниях совета директоров могут обсуждаться вопросы, являющиеся коммерческой тайной. Переговоры зашли в тупик. Один из членов комиссии по ведению переговоров, менеджер по персоналу Егоров, предложил пригласить профессионального медиатора для разрешения конфликта.

Может ли применяться процедура медиации в данном случае? Назовите условия применения процедуры медиации. Подготовьте обоснованное заключение.

Задача 6. Профсоюзный комитет АО «Мастер» предъявил генеральному директору указанного общества требование об устранении нарушений законодательства об оплате

сверхурочных работ. Генеральный директор отказался рассмотреть данное требование, указав, что профсоюзная организация АО «Мастер» не зарегистрирована в качестве юридического лица и поэтому не имеет права осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства. Кроме того, для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства профсоюзу, в состав которого входит первичная профсоюзная организация АО «Мастер», следовало создать правовую инспекцию труда.

Прав ли генеральный директор? Дайте характеристику права профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Каковы должны быть действия представителя работодателя при получении требования профсоюза об устранении выявленных нарушений?

Задача7. Первичная профсоюзная организация ОАО «Байкальский ЦБК» обратилась в суд с исковым заявлением, в котором просила отменить изданное Генеральным директором ОАО «Байкальский ЦКБ» дополнение к Положению об оплате труда работников ОАО «Байкальский ЦКБ».

Определением суда в принятии данного искового заявления было отказано ввиду его неподведомственности суду общей юрисдикции, поскольку судья посчитал, что возник коллективный трудовой спор, который должен быть урегулирован в ином порядке.

Оцените позицию суда.

Задача 8. Водитель Кузин, работающий в ЗАО «Карина», обратился к председателю первичной профсоюзной организации, действующей в ЗАО, с просьбой оказать воздействие на работодателя, не оплатившего Кузину отработанные еще в прошлом месяце 10 часов сверхурочной работы, а также работу в выходной день, которая осуществлялась вне основного графика работы по распоряжению работодателя. Определите дальнейшие действия председателя профкома, которые он может предпринять в соответствии с трудовым законодательством.

Составьте обращение в трудовую инспекцию от имени председателя профкома.

Задача 9. Чайникова предупредили об увольнении в связи с сокращением численности и штата работников. За разъяснением и защитой своих прав он обратился в профсоюзную организацию.

Рассмотрите дальнейший ход событий. Составьте соответствующие документы. Перечислите полномочия профсоюзной организации по защите трудовых прав работников.

Задача 10. Технолог общественного питания Симачев, после конфликта с руководством предприятия, уволился по собственному желанию. Получив на руки трудовую книжку, Симачев высказал начальнику отдела кадров свое намерение обратиться с жалобой в инспекцию труда на многочисленные нарушения трудовых прав работников, которые, с его точки зрения, регулярно допускаются руководством предприятия.

Руководитель отдела кадров попросил юриста предприятия подготовить правовое заключение по следующим вопросам: может ли быть проведена проверка по заявлению гражданина, который уже не работает в организации? Каковы права и полномочия трудового инспектора при осуществлении проверки? Каков порядок проведения проверок организаций и какими нормативными правовыми актами он регламентируется? Какую ответственность может понести руководитель за возможные нарушения?

Оценочное средство 3. Устный опрос (экзамен)

Экзамен проводится в устной форме. Билет содержит 2 вопроса и задачу.

Примерные вопросы к экзамену

- 1. Понятие и предмет трудового права, как отрасли российского права
- 2. Цели, задачи и функции трудового права
- 3. Особенности и основные признаки метода современного трудового права
- 4. Соотношение публичных и частных начал в трудовом праве
- 5. Основные принципы трудового права
- 6. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений.
- 7. Недопущение дискриминации в сфере труда
- 8. Запрещение принудительного труда
- 9. Понятие, классификация и особенности источников трудового права
- 10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права
- 11. Понятие и классификация субъектов трудового права
- 12. Работник как субъект трудового права, его права и обязанности
- 13. Работодатель как субъект трудового права, его права и обязанности
- 14. Основные формы участия работников в управлении организацией
- 15. Особенности правового статуса иностранных работников
- 16. Понятие и система правоотношений в сфере трудового права
- 17. Понятие, содержание и основания возникновения трудового правоотношения
- 18. Социальное партнерство: понятие, принципы, уровни и основные формы
- 19. Стороны социального партнерства и их представители
- 20. Понятие и стороны коллективного договора, порядок его заключения
- 21. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений
 - 22. Права профсоюзов в сфере труда
 - 23. Объединения работодателей: понятие, виды, права и обязанности
 - 24. Понятие занятости и ее виды
 - 25. Понятие безработного. Правовой статус безработного.
 - 26. Понятие общественных работ и порядок их проведения
 - 27. Понятие трудового договора и его отличие от иных договоров о труде
 - 28. Стороны и содержание трудового договора
- 29. Виды трудовых договоров. Особенности трудовых договоров, заключаемых с отдельными категориями работников.
 - 30. Работа по совместительству и совмещение профессий (должностей)
- 31. Порядок заключения трудового договора. Юридические гарантии при приеме на работу. Трудовая книжка.
 - 32. Испытательный срок
 - 33. Аттестация работников
 - 34. Перевод и перемещение работников
- 35. Изменение условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда
 - 36. Трудовые отношения при смене собственника и реорганизации организации.
 - 37. Отстранение от работы
 - 38. Общие основания прекращения трудового договора и их классификация
 - 39. Расторжение трудового договора по инициативе работника
 - 40. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
 - 41. Увольнение работников по сокращению численности или штата
- 42. Увольнение работника в случае непринятия им мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов
 - 43. Увольнение работников за виновное деяние
- 44. Особые основания прекращения трудового договора с руководителем организации
- 45. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

- 46. Персональные данные работника и их защита
- 47. Понятие и виды рабочего времени
- 48. Режим рабочего времени и порядок его установления
- 49. Сверхурочная работа: понятие, порядок привлечения и оплата
- 50. Понятие и виды времени отдыха
- 51. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни
- 52. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска и порядок их предоставления
- 53. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и порядок их предоставления.
 - 54. Разделение отпуска на части. Отзыв из отпуска.
 - 55. Отпуск без сохранения заработной платы
 - 56. Реализация права на отпуск при увольнении
- 57. Понятие заработной платы и основные государственные гарантии по оплате труда работников
 - 58. Системы оплаты труда
- 59. Порядок и сроки выплаты заработной платы, ответственность за задержку ее выплаты
 - 60. Понятие и виды норм труда
 - 61. Виды гарантий и компенсаций
- 62. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования.
 - 63. Понятие дисциплины труда, ее объективные и субъективные аспекты
 - 64. Внутренний трудовой распорядок
 - 65. Основные методы обеспечения дисциплины труда
 - 66. Понятие и виды дисциплинарной ответственности работника
- 67. Состав дисциплинарного проступка и порядок применения дисциплинарного взыскания.
 - 68. Ученический договор
 - 69. Понятие охраны труда и его содержание
- 70. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда
 - 71. Обязанности работника в сфере охраны труда
- 72. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
- 73. Порядок проведения специальной оценки условий труда и экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда
 - 74. Службы и комитеты (комиссии) по охране труда
 - 75. Расследование и учет несчастных случаев и профзаболеваний.
 - 76. Материальная ответственность работодателя
 - 77. Материальная ответственность работника: виды и порядок привлечения
 - 78. Полная материальная ответственность работника
 - 79. Особенности труда женщин, лиц с семейными обязанностями
 - 80. Особенности правового регулирования труда лиц, не достигших возраста 18 лет
 - 81. Особенности правового регулирования труда руководителей организаций
 - 82. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах
 - 83. Особенности регулирования труда дистанционных работников
 - 84. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров
- 85. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей физических лиц
 - 86. Способы защиты трудовых прав и свобод.
 - 87. Самозащита работниками трудовых прав
 - 88. Федеральная инспекция труда

- 89. Основные права и обязанности государственных инспекторов труда
- 90. Понятие трудового спора и динамика его возникновения
- 91. Индивидуальные трудовые споры: понятие и виды, порядок их рассмотрения и разрешения
 - 92. Порядок принятия решения КТС, порядок их обжалования и исполнения.
 - 93. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах
- 94. Коллективные трудовые споры: понятие и виды, порядок их рассмотрения и разрешения
- 95. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров
 - 96. Забастовка и порядок ее объявления
 - 97. Порядок признания забастовок незаконными
 - 98. Ответственность за нарушение трудового законодательства
 - 99. Система источников международно-правового регулирования труда. 100. Общая характеристика актов Международной организации труда

Пример задачи:

16 летняя Пименова устроилась работать курьером свободное от учебы время. При получении заработной платы оказалось, что оплата произведена пропорционально отработанному времени. Работница потребовала оплаты в полном объеме. Родители обжаловали действия работодателя в суд. Составьте решение суда. Каковы особенности оплаты труда работников в возрасте до восемнадцати лет?

АДАПТАЦИОННЫЙ КУРС (СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ)

Оценочное средство 1. Творческие практические задания

- 1. Составить схему «Этапы развития отечественной социальной психологии»;
- 2. Подготовить список литературы по теме «Основные теоретикометодологические ориентации в зарубежной социальной психологии»;
 - 3. Подобрать упражнения для тренинга развития коммуникативных навыков;
 - 4. Подобрать упражнения для тренинга развития лидерских качеств;
- 5. Сочинение «Конфликт на работе» с последующим анализом результатов и обсуждением;
- 6. Имеет ли практическое значение для руководителя знание о наличии внутри коллектива, в котором он работает, неформальных групп? Если не имеет значения, то почему? Если имеет значение, то в чем оно заключается?
- 7. Перечислите несколько коллективов, в которые вы включены. Сделайте анализ структуры одной из групп, для этого охарактеризуйте: а) психический склад группы (ее социальный характер, нравы, вкусы); б) эмоциональную сферу группы (интересы, настроения). Можно ли выделить что-то типичное в поведении людей?
- 8. Укажите, в чем различие сферы действия установок и сферы действия «социальных установок»?
- 9. Составьте таблицу «Сходства и различия между стереотипами и предрассудками»;
 - 10. Раскройте этнопсихологические факторы регуляции социального поведения;
- 11. Опишите, как явления ингибиции и фасилитации влияют на эффективность вашей работы.

Оценочное средство 2. Разбор конкретных ситуаций, решение кейсов Кейс 1

Бытует мнение, что для совместной жизни или профессиональной деятельности надо выбирать в социально-психологическом плане:

- а) очень похожего на тебя человека,
- б) свою полную противоположность.

Вопросы к кейсу:

На чем основываются эти мнения? Согласны ли вы с каким-либо из них и почему?

Какие трудности могут возникнуть при профессиональном взаимодействии между «одинаковыми» людьми?

Какие трудности могут возникнуть при профессиональном взаимодействии между различными людьми?

Какие особенности сходств и различий необходимо учитывать в контексте профессионального взаимодействия между сотрудниками?

Как на их совместную работу могут влиять различия, связанные с ориентацией на процесс у одного и ориентацией на результат у другого?

Как на их совместную работу могут влиять различия, связанные с ярко выраженной рефлексивностью у одного и деятельной активностью у другого?

Как на их совместную работу могут влиять различия, связанные с типами темперамента?

Как на их совместную работу могут влиять различия, связанные с типами акцентуаций?

Бывают ли «совместимые» типы акцентуаций?

Могут ли на их совместную работу влиять различия, связанные с мировоззрением? Обоснуйте все данные ответы.

Кейс 2

«Капля камень точит» и в организациях тоже. Неудовлетворенные работники (особенно те, кто привык «делиться» своими чувствами с менеджерами) слишком часто пользуются незаслуженным вниманием. Нередко руководители уделяют особое внимание требованиям «скандалистов» - они имеют возможность выбора рабочих заданий или получают новейшее оборудование. Пока менеджеры принимают героические усилия, направленные на удовлетворение потребностей недовольных, большинство «нормальных» сотрудников чувствуют себя ущемленными, резонно считая, что такое «необычное» отношение к скандалистам трудно причислить к образцам справедливости. Руководитель оказался «между двух огней». Пытаясь уменьшить чувство неудовлетворения у «избранных», менеджер рискует вызвать на себя «огонь» широких «масс». Но если он игнорирует проявления не довольства, «инфекция» может превратиться в «эпидемию» и распространиться на других сотрудников.

Вопросы к кейсу:

Какой выход из сложившейся ситуации Вы можете предложить?

Кейс 3

В плановом отделе государственной организации сформировался слаженный и дружный коллектив. Все пришли в отдел практически одновременно, и у всех была одинаковая зарплата. Руководитель распределял нагрузку между сотрудниками равномерно (насколько было возможно), и в коллективе по этому поводу никогда не было недовольства, все считали, что все справедливо.

Через полтора года одна сотрудница отдела изменила свое отношение к работе. При этом явных причин для этого не было. Но она стала часто брать отгулы, отказываться выполнять поручения по разным причинам. Имея ребенка, постоянно брала больничные. Когда поставили новую программу автоматизации и учета, она не очень вникала в разъяснения специалиста о принципах работы этой системы. А затем постоянно обращалась к коллегам за помощью, чтобы совершить элементарные действия в программе. Параллельно она очень активно проводила свою политику дружбы по отношению к руководителю. То принесет угощения, то заглянет к нему поболтать на пару минут, то сделает комплимент. А недавно объявила во всеуслышание, что поступила в университет, чтобы развиваться по карьерной лестнице. На что руководитель отреагировал одобрительно. В коллективе у многих сотрудников уже было высшее образование, а некоторые имели степень магистра или кандидата наук. Два специалиста недавно получили сертификаты, окончив курсы повышения квалификации. Но у всех складывалось впечатление, что перспектива роста есть только у нее.

В результате в коллективе начались волнения. Сотрудники то и дело говорили о своей коллеге и о руководителе. Многие считали, что они больше достойны получить повышение.

Вопросы к кейсу:

Дайте оценку сложившейся ситуации. Можно ли в данном случае сказать, что будет происходить в коллективе дальше?

Как лучше поступить менеджеру по персоналу в данной ситуации?

Кейс 4

В метеорологической лаборатории работают 11 сотрудниц. Все располагаются в одной комнате. Коллектив дружный. Сотрудницы поддерживали отношения не только на работе, но и дружили семьями. Все всегда были доброжелательны друг к другу, всячески помогали, подменяли, когда кто-то не мог выйти на работу. Но со временем сотрудницы стали жаловаться, что рабочие места устроены неудобно: приходится сидеть спиной друг к другу, что создает дискомфорт. А когда нужно обсудить рабочий вопрос или просто перекинуться парой слов, сотрудницам приходится поворачиваться, но так как стулья не крутятся, делать это непросто.

Прикинув, как можно переставить рабочие столы, решили, что лучше сдвинуть их к середине комнаты и поставить так, чтобы все сидели по парам напротив друг друга. Но между столами не было даже небольших перегородок, из-за чего у сотрудниц не возникало чувства личного пространства и хотя бы условного уединения. Через месяц снова проявилось недовольство. Когда кто-то говорил по телефону, то у рядом сидящих возникало ощущение, что говорят с ними. Кому-то не нравилось, что соседка жует жвачку или пьет чай с конфетой, кто-то высказывался против резкого запаха духов. Ведь он ощущался на протяжении всего рабочего дня. Кому-то не нравилось, что некоторые соседки перекусывают прямо на рабочем месте несколько раз в день.

Раздражение нарастало и иногда выливалось в перепалку. Когда коллеги сидели спиной друг к другу, никто не обращал внимания на такие мелочи, а теперь недовольство нередко приводило к скандалам, но возвращать столы на прежние места никто не хотел, так как это тоже было неудобно.

Вопросы к кейсу:

Могла ли описанная в кейсе ситуация возникнуть по другим причинам, а не из-за того, что переставили столы?

Как нужно организовать пространство, чтобы угодить сотрудницам?

Оценочное средство 3.

Домашняя контрольная работа Домашняя контрольная работа №1 «Общение»

Инструкция: Заполните пробелы.

- 1. Общение это процесс взаимосвязи и взаимодействия социальных ...
- 2. Содержанием коммуникативного аспекта общения является ... информации.
- 3. Понимание и познание людьми друг друга является содержанием ... аспекта общения.
 - 4. Основным средством общения является ...
- 5. Громкость речи, темп, тембр, особенности произнесения звуков являются ... средствами передачи информации.
- 6. ... проявляется в стремлении одного из общающихся доминировать над другим, принуждать его к определенным действиям.
 - 7. Жесты, мимика, пантомимика это ...система знаков.
- 8. Способы, посредством которых люди интерпретируют, понимают и оценивают друг друга называются ...
- 9. Процесс и результат смовосприятия человека в социальном контексте называется ...
 - 10. Стремление к полному удовлетворению интересов сторон называется ...
- 11. Сущность социальной ... заключается в образном ... человеком себя, других людей и социальных явлений.
- 12. ... постижение эмоционального состояния другого человека, понимание его эмоций, чувств, переживаний.
- 13. ... как механизм социальной перцепции рассматривается обычно в трех аспектах: процесс формирования привлекательности другого человека; результат данного процесса; качество отношений.
 - 14. Содержанием коммуникативного аспекта общения является ... информации.
- 15. Совокупность доминирующих особенностей поведения людей в отношениях с другими людьми называется ... взаимодействия.
- 16. ... представляет собой открытое столкновение противоположных позиций, интересов, мнений, взглядов.
 - 17. Для ... характерно стремление людей идти на взаимные уступки.
- 18. ... как стратегия взаимодействия часто сопровождается страданиями человека, исповедующего идеи абсолютного добра.

Домашняя контрольная работа №2 «Психология больших групп»

Инструкция: Заполните пробелы.

Массовые процессы и движения имеют в качестве своего ... большие социальные общности.

Психологические характеристики большой социальной группы представляют собой то ..., что характерно для всех индивидов этой группы.

Типологические особенности этнических групп изучает ...

Возникновение этнических... связано с развитием этнического самосознания; осознания собственной принадлежности к определенной этнической группе.

Суть ... сводится к совокупности массовых иррациональных представлений о собственной этнической общности как о центре, вокруг которого группируются все остальные.

Формирование общественного мнения обусловлено прежде всего наличием общественного ...

Общественное ... - это преобладающее состояние чувств и умов тех или иных социальных групп в определенный период времени.

Социальные ... - это совокупность кодифицированных и неофициальных требований, предъявляемых той или иной социальной группой к своим членам.

Совокупность людей, проживающих на одной территории и обладающих самобытной культурой, называется ...

Если группы с противоречивыми интересами поляризуются по этническому признаку, то это создает предпосылки возникновения этнического ...

Нравы, обычаи, традиции являются специфическими регуляторами социального ... в больших социальных группах.

Психология группы еть то ..., что присуще в той или иной мере всем представителям данной группы.

Наиболее распространенной формой этнической общности в современных обществах является ...

Этнический ... возникает из-за ограниченности межэтнического общения: черты, присущие единичным представителям другой этнической группы распространяются на всю группу.

Важной характеристикой психологии этнических групп является .. психологических различий между группами.

Общественное ... подвержено воздействию и манипулированию.

Разделяемые в обществе убеждения относительно целей, к которым люди должны стремиться, и основных средств их достижения, называются общественные ...

Общественное - ... публично выраженная и непременно распространенная оценка событий и фактов, которые представляют интерес для той или иной группы.

Социальные ... образуются в связи с возникновением социальных противоречий и конфликта интересов каких-либо социальных общностей.

Мнения, оценки, суждения, относимые к данной этнической общности ее представителями, называются ...

Элементами общественной психологии являются психический склад, как более устойчивое образование, и ...сфера как более подвижное образование.

... черты психологии представителей больших социальных групп закреплены в нравах, традициях, обычаях.

Массовое ... - это более или менее устойчивое эмоциональное состояние общности.

Социальная ... - это система социального неравенства, состоящая из совокупности взаимосвязанных и иерархически организованных социальных слоев.

Общественное ... проявляется в ряде функций: регуляция поведения, выражение оценок, событий и фактов.

Домашняя контрольная работа №3 «Структура малой группы»

Инструкция: Заполните пробелы.

- 9. ... представляет собой совокупность характеристик членов группы, важных с точки зрения анализа группы как целого.
- 10. Описывая ... мы даем характеристику актуального состояния формальных и неформальных отношений членов группы.
- 11. ... связан только с внутригрупповыми отношениями, ... обязан обеспечить определенный уровень отношений группы с более широким социальным контекстом.
- 12. Осуществляя свое влияние в группе, лидер может использовать только ... санкции.
- 13. Снижение эффективности индивида под влиянием присутствия других получило название эффекта ...
- 14. ... совершенно особый вид влияния на людей, который выражается в способности человека, не прибегая к принуждению, направлять поступки и мысли других людей.

- 15. С точки зрения развития личности ... социометрического статуса рассматривается как фактор риска.
 - 16. ... характеризует позицию человека в социальной общности.
 - 17. Поведение индивида в группе регламентируется системой групповых ...
- 18. ... может быть рассмотрена как модель поведения, «запрограммированная» социальной системой общества.
- 19. Феномен повышения эффективности индивида в следствии присутствия других людей получил название социальной ...

Домашняя контрольная работа №4 «Динамика малой группы»

Инструкция: Заполните пробелы.

- 20. Процесс принятия групповых норм каждым вновь приходящим индивидом происходит в результате ...
- 21. Феномен ... описывает процесс формирования и принятия членами группы групповых норм, целей и ценностей.
- 22. Ситуация, когда индивид действительно усваивает мнение большинства, называется ...
- 23. Интерпретация сплоченности с точки зрения частоты и прочности коммуникативных связей в группе была предложена ...
- 24. Групповое решение включает в себя больший ... чем индивидуальные решения.
 - 25. Выражением внутригрупповых противоречий является ...
- 26. Социальная группа выступает как динамическое образование: она функционирует во времени и пространстве и обусловлена взаимодействием двух тенденций: ... и дифференциации.
- 27. Организованность группы это способность группы как субъекта ... к активной перестройке неупорядоченных групповых состояний в упорядоченные.
- 28. Установлено, что между состоянием социально-психологического климата группы и эффективностью совместной деятельности существует ... связь.
- 29. Осуществляемый группой ... из ряда альтернатив в условиях взаимного ... информацией при решении ... для всех членов группы задачи, называется групповое принятие ...
 - 30. Феномен ... можно интерпретировать как подчинение индивида группой.
 - 31. Меру подчинения индивида групповому давлению обозначают термином ...
- 32. Сопротивление давлению группы, выражающееся в отрицании всех норм и стандартов группы называется ...
- 33. Отношение общего числа взаимных положительных выборов к числу возможных выборов называется ...
- 34. Разрешение группы на ... поведение своему лидеру во имя достижения поставленных целей называется ...
- 35. Процесс превращения первоначально случайной общности людей в обособленную малую группу называется ...
- 36. Экспектации представляют собой разновидность социальных упорядочивающих систему отношений и взаимодействий в группе.
 - 37. Реальной альтернативой группового давления является ...
- 38. Принятые в конкретной группе стандарты поведения, регламентирующие ... людей, называются групповые нормы.
- 39. Система ожиданий, требований относительно норм исполнения индивидом внутригрупповых ролей называется ...

Домашняя контрольная работа №5 «Психология межгрупповых отношений» Инструкция: Заполните пробелы.

- 1. В рамках мотивационных подходов к изучению межгрупповых отношений центральным звеном является отдельная ... в ее отношениях с представителями других групп.
- 2. По мнению А. Тэшфела, независимо от объективных отношений, наличия или отсутствия противоречий между группами, факт группового членства сам по себе обуславливает развитие когнитивных процессов, приводящих в конечном итоге к межгрупповой ...
- 3. Социальная ... процесс причисления себя к реальной социальной группе, сопровождающийся переживанием у индивида чувства принадлежности.
- 4. Межгрупповые отношения, и в частности представления о «других группах», могут возникнуть и при отсутствии непосредственного взаимодействия между группами, как например в случае отношений ... между группами.
- 5. Специфическими ... характеристиками межгруппового восприятия являются целостность и унифицированность.
- 6. Межгрупповая ... проявляется в обращении к значимой внешне группе, которая выступает в качестве носителя определенных ценностей и норм, некой эталонной модели.
- 7. При возникновении ощущения внешней угрозы, исходящей от других групп, в группе увеличивается ... границ группового единства.
- 8. Если во внешних отношениях группы усиливаются тенденции дифференциации, то внутренние отношения будут характеризоваться усилением тенденции ...
- 9. ... отношения возникают между группами, которые имеют существенные основания для сравнения.
- 10. Социальное ... оценка положения «своей» группы относительно положения других групп.
- 11. Межгрупповые социально-перцептивные процессы обладают большей устойчивостью, «консервативностью», ригидностью, поскольку их ... является не один человек, а группа.
- 12. В условиях соревновательной деятельности конфликт интересов провоцирует развитие ... по отношению к представителям другой группы.
- 13. При появлении внешней угрозы, исходящей от другой группы, в группе происходит ... внутригрупповой солидарности.
- 14. Доминирующей стратегией межгруппового взаимодействия является стратегия ...
- 15. Сторонники ... подхода усматривают особенности межгрупповых отношений в мотивах отдельной личности.
- 16. Если во внешних отношениях группы усиливаются тенденции интеграции, то внутренние отношения будут характеризоваться усилением тенденции ...
- 17. В рамках психоаналитических исследований межгрупповых отношений выдвигается тезис о ... враждебного поведения по отношению к аутгруппам.

Оценочное средство 4.

Тестирование Основателем социально-У.Мак-Дугалл *1) психологической теории инстинктов 2) М.Лацарус социального поведения является: 3) Г.Лебон 4) Г.Тард 2. Социальная психология как наука, 1) общение изучает закономерности..., поведения и 2) общен#\$# деятельности людей, обусловленные их включением в группы, а так же психологические характеристики самих

	этих групп	
3.	Социальная психология - это наука, изучающая	закономерности общения и 1) взаимодействия людей, обусловленные их включением в социальные группы социально-психологические качества 2) человека, обусловленные включением
		его в социальные группы закономерности взаимодействия социальных групп людей, а также психологические характеристики этих групп
		закономерности общения и взаимодействия людей, обусловленные *4) их включением в социальные группы, а также психологические характеристики этих групп
4.	Основными методами социально- психологических исследований являются:	*1) наблюдение *2) опрос 3) игровой метод 4) внушение
5.	Социально-психологической теорией "психология народов" занимались:	*1) М.Лацарус 2) У.Мак-Дугалл 3) В.Вундт *4) Г. Штейнталь
6.	Ведущий метод изучения документов в социально-психологических исследованиях - это:	 скрининг контент-анализ интроспекция анкетирование
7.	Впервые вынесли термин "социальная психология" в названия своих работ такие ученые, как:	 *1) Э.Росс *2) У.Мак-Дугалл 3) В. Вундт 4) Аристотель
8.	Родоначальником одной из первых социально-психологических концепций - "психологии масс" является:	1) М.Лацарус *2) Г.Лебон 3) В.Вундт 4) Г.Штейнталь
9.	Предметом изучения социальной психологии являются:	*1) психологические характеристики групп 2) познавательные процессы *3) массовидные явления психики, личность в группе 4) личность в группе
10.	К акустической системе невербальной коммуникации относится	 поза мимика громкость запахи окружающей среды
11.	Механизм самопознания в процессе общения, в основе которого лежит способность человека представить то,	 стереотип эмпатия интроспекция

	Mar on boothammingaria Hammingaria	*4) nobuoyaya
	как он воспринимается партнером по общению - это:	*4) рефлексия
12.	Вторая сигнальная система относится к	1) вербальным
	средствам коммуникации.	2) в*рбальн#\$#
13.	Максимизация общего выигрыша	*1) кооперация
	характерна такому виду мотивов	2) равенство
	социального взаимодействия, как	3) конкуренция
		(4) альтруизм
14.	Навязывание партнеру по общению	1) ман*пул*тивн#\$#
1 1.	какой-либо позиции, извлечение	2)
	выгоды из общения, отношение к	
	партнеру как к объекту - это вид	
	общения.	
15.	Максимизация собственного выигрыша	1) агрессия
	свойственна такому виду мотивов	2) альтруизм
	социального взаимодействия, как	3) кооперация
		*4) индивидуализм
16.	Склонность индивида приписывать	1) интернальным
	ответственность за нежелательные,	2) инт*рнальн#\$#
	негативные результаты своей	
	деятельности внешним факторам,	
	называется локусом контроля.	
17.	Взгляд, который в процессе общения	*1) деловой
	фиксируется в районе лба партнера по	2) суггестивный
	общению -	3) светский
		4) интимный
18.	При несоответствии стиля речи	1) фонетический барьер
	коммуникатора и ситуации общения	2) семантический барьер
	или стиля речи коммуникатора и	*3) стилистический барьер
	актуального психологического	4) логический барьер
10	состояния реципиента возникает:	1
19.	Все субъекты взаимодействия	1) приспособление
	достигнут своих целей при таком типе взаимодействия, как:	*2) сотрудничество
	взаимодеиствия, как.	3) конкуренция
		4) альтруизм
20.	Максимизация выигрыша другого	*1) альтруизм
	характерна такому виду мотивов	2) индивидуализм
	социального взаимодействия, как	3) агрессия
		4) кооперация
21.	Минимизация различий в выигрышах	*1) равенство
	характерна такому виду мотивов	2) индивидуализм
	социального взаимодействия, как	3) альтруизм
		4) кооперация
22.	Соответствие между основными	Эффекты опеода
	понятиями и понятиями,	новизны.
	выражающими их детали, признаки,	первичности.
	особенности:	стереотипизации восприятия
		Илентификации Механизмы
1		рефлексия, межличностного

		каузальная восприятия атрибуция
		3) Симпатия, дружба, Межличностная аттракция
		4) Интеракция, транзакция -
23.	Система знаков, включающая жесты, мимику, пантомимику, относится к невербальной коммуникации.	 1) оптико-кинетической 2) оптик**к*н*тич*ск#\$#
24.	Механизм восприятия при межличностном общении, который сводится прежде всего к эмоциональному вчувствованию, сопереживанию другому человеку:	 рефлексия стереотип эмпатия идентификация
25.	В структуре общения обнаруживаются следующие соответствия:	1) Информационный Коммуникативная сторона
		2) Взаимодействие интерактивная сторона
		3) Восприятие и познание людьми друг друга Перцептивная сторона
		4) Материально- денежный обмен -
		5) Эмоциональная напряженность -
26.	К ольфакторной системе невербальной коммуникации относится	 рукопожатие искусственный запах тембр интонация
27.	Соответствие между механизмами социальной перцепции и их направленностью:	Механизм социальной перцепции, 1) рефлексия направленный по отношению к себе (на себя)
		Механизм социальной перцепции, направленный по отношению к партнеру по общению, отождествление себя с другим человеком
		Механизм социальной перцепции, представляющий собой интерпретацию поведения другого человека путем приписывания причин

		4)
		4) ретрорефлексия -
• •	7.0	5) интроспекция -
28.	К средствам вербальной коммуникации	*1) речь
	относится:	2) жест
		3) поза
		4) мимика
29.	К визуальной системе невербальной	1) кашель
	коммуникации относятся:	2) тембр голоса
		*3) поза
		*4) мимика
30.	Интеракция - это:	сторона общения, заключающаяся в
	1	организации взаимодействия между
		*1) общающимися, то есть в обмене не
		только знаниями, идеями, но и
		действиями
		сторона общения, заключающаяся в
		2) восприятии друг друга партнерами по
		общению
		сторона общения, состоящая в обмене
		3) информацией между общающимися
		людьми
31.	К тактильной системе невербальной	*1) прикосновение
	коммуникации относятся	2) поза
		3) вздохи
		*4) рукопожатие
32.	Темп и ритм речи, диапазон,	1) акустической
	тональность голоса выступают	2) акустич*ск#\$#
	сигналамикоммуникативной	, ,
	системы.	
33.	Стремление человека к людям, желание	1) эмпатия
	быть рядом с ними, общаться, быть	*2) аффилиация
	принятым этими людьми,	3) дружба
	устанавливать и сохранять хорошие	4) симпатия
2.4	личные взаимоотношения:	100
34.	Социальной перцепции соответствуют	1) коммуникативный барьер
	понятия:	*2) эмпатия
		*3) аттракция
		*4) идентификация
35.	Препятствие на пути адекватной	1) коммуникативный
	передачи информации между	2) ко*муникативн#\$#
0.5	партнерами по общению- этобарьер.	
36.	Социальная перцепция - это:	сторона общения, заключающаяся в
		*1) восприятии друг друга партнерами по
		общению
		сторона общения, заключающаяся в
		организации взаимодействия между
		2) общающимися, то есть в обмене не
		только знаниями, идеями, но и
		действиями

		сторона общения, состоящая в обмене 3) информацией между общающимися людьми
37.	Коммуникация - это сторона общения,	 *1) состоящая в обмене информацией между общающимися людьми 2) состоящая в обмене материальными предметами заключающаяся в организации взаимодействия между общающимися, то есть в обмене не только знаниями, идеями, но и действиями 3) заключающаяся в восприятии друг
38.	Соответствие между знаковыми системами невербальной коммуникации и их выражением	4) Заключающаяся в восприятии друг друга партнерами по общению Жесты, мимика, пантомимика система
	таково:	Качество голоса, его диапазон, тембр, тональность
		Паузы, покашливание, экстралингвистика смех, паузы
		Пространственная и временная организация общения
		5) Телепатия, телекинез - Стиль речи, слэнг, -
39.	Социальный стереотип это устойчивое представление о явлении или людях, свойственное представителям той или иной социальной	1) группы 2) груп#\$#
40.	Некритическое принятие человеком чужого мнения, сопровождаемое неискренним отказом от собственного мнения, в правильности которого человек внутренне не сомневается, сознательное приспособленчество:	 толерантность лояльность конформность адаптивность
41.	Термин, обозначающий восприятие и понимание людьми друг друга	1) перцепция 2) п*рц*пц#\$#
42.	Бескорыстное оказание помощи другим людям - это	1) филантропия 2) меценатство *3) альтруизм 4) дружба
43.	Способ познания другого человека, при котором предположение о его внутреннем состоянии, строится на	1) идентификация 2) ид*нт*ф*кац#\$#

	основе попытки поставить себя на	
	место партнера по общению	
	называется	
44.	Санкции - это психологические формы	1) по*щрен#\$#
	нормативности и наказания не	2) поощрение
	нормативности поведения членов	•
	группы.	
45.	В группе, структура и	1) формальной
	установленные отношения	2) ф*рмальн#\$#
	регулируются в административном	
16	порядке.	41)
46.	Разновидность группы, объединяющей	*1) условная группа
	людей в действительности, не	2) неформальная группа
	находящихся друг с другом в непосредственных контактах:	3) реальная группа
		4) формальная группа
47.	Санкции - это психологические формы	1) наказан#\$#
	поощрения нормативности и	2) наказание
	ненормативности поведения членов	
40	группы.	1)
48.	Большие устойчивые группы	1) внушением
	управляются следующими социально- психологическими механизмами:	2) убеждением
	психологическими механизмами.	*3) традициями
		*4) нравами
49.	Разновидность группы, искусственно	*1) лабораторная группа
	созданной для проведения того или	2) референтная группа
	иного эксперимента:	3) реальная группа
		4) условная группа
50.	Сочетание психологических	1) система групповых ожиданий
	особенностей каждого члена группы,	*2) роль
	связанное с выполнением, вхождением	3) статус
	личности в ту или иную деятельность в	4) лидер
	соответствии со своими	
51.	психологическими возможностями:	1) 2************************************
31.	Передача эмоционального состояния от одного человека к другому, взаимное	1) 3*paжен#\$#
	усиление эмоций	2) заражение
52.	Соответствие авторов специальных	Уровни развития
32.	исследований и проблемой, их	1) группы как Л.И.Уманский
	занимавшей, таково:	коллектива
		Теория поля и
		2) Геория поля и К.Левин групповоя динамика
		4) Социометрия Дж. Морено
		5) Соционика -
53.	Разновидность группы, на которую	1) неформальная группа
	ориентируется личность в своих	*2) референтная группа
	ценностях и поведении:	3) условная группа
		4) эталонная группа
54.	Податливость человека давлению	1) к*нФ*рмизм#\$#
		•

	группы и принятие им группового мнения, которого он первоначально не разделял, проявляющееся в изменении его поведения и установок, называется	2) конформизм
55.	Социальная группа, в которой индивид усваивает социальное влияние и воспроизводит систему социальных связей, называется:	 группа членства реальная группа референтная группа институт социализации
56.	Соответствие между понятиями, проявляющимися при нормативном влиянии большинства и их деталями, признаками, особенностями, таково:	изменение поведения, мнения, суждений 1) человека под Конформизм действием группового давления
		демонстрация поведения или мнения противоречащего 2) мнению Негативизм большинства, независимо от того, право большинство или нет
		демонстрация поведения или мнения, 3) опирающегося на собственный опыт, неподверженность давлению группы
		специфическая установка субъекта, основанная на информации об отрицательных качествах объектов
57.	Понятие, обозначающее положение личности в системе межличностных отношений -	 лидер групповая норма роль статус
58.	Совокупность мнений об ожидаемом поведении данной личности в данной группе есть не что иное, как	 Групповая норма Система групповых ожиданий Лидер Роль
59.	Автор классификации групп, в которой большие группы подразделяются на устойчивые и стихийные, а малые - на развитые и развивающиеся:	 Петровский А.В. Уманский Л.И. *3) Андреева Г.М. Парыгин Б.Д.
60.	Нормативно одобренные формы поведения, ожидаемые от личности,	1) лидер

	занимающей определенную позицию в системе межличностных отношений:	*2) групповая норма 3) система групповых ожиданий 4) роль
61.	Соответствие между динамическими процессами и понятиями,	1) Социальное влияние, Групповое конформность давление
	выражающими их детали, признаки, особенности:	Принятие группового решения
		3) Ценностно- ориентационное единство Групповая сплоченность
		4) Стиль руководства -
62.	Разновидность группы, сложившейся	1) формальная группа
	как общность без непосредственного	2) референтная группа
	вмешательства экспериментатора.	3) лабораторная группа
		*4) естественная группа
63.	Социальная общность людей,	1) группа
	объединенных на основании ряда признаков, относящихся к содержанию	2) груп#\$#
	совместно выполняемой ими	
	деятельности или характеру	
	отношений, называется	
64.	Вид конформизма, при котором человек	*1) внутренний
	усваивает мнение большинства и	2) обратимый
	полностью согласен с ним,	3) внешний
	демонстрируя высокий уровень внушаемости:	4) необратимый
65.	Такие отношения между группами,	1) групповая открытость
	которые предполагают, что одна из них	2) групповая аттракция
	является составной частью другой:	3) групповая субординация
		*4) групповая аффилиация
66.	Стремление к согласованной,	1) альтруизм.
	слаженной работе с другими людьми,	*2) сотрудничество
	готовность поддержать и оказать им	3) коллективизм;
	помощь, противоположное соперничеству:	4) взаимовыручка
67.	Основными стратегиями	*1) соперничество
	взаимодействия между социальными	*2) сотрудничества
	группами являются стратегии	3) конфликт
		*4) отношения неучастия
68.	Соответствие между видами групп и их	Группа людей,
	признаками и особенностями таково:	объединенная Реальная
		реальными группа
		отношениями
		Группа, структура и
		отношения в которой Неформальная
		2) возникают естественным образом группа
		в процессе
		р процессе

		межличностного общения и законодательно не регулируются				
		Группа, имеющая официальный статус в обществе, поведение и положение членов в которых определено нормативами				
		Группа, выделяемая по характеристикам, связанным с полом				
		Группа, выделяемая по демографическим - характеристикам				
69.	Стремление группы получить	1) групповая аффилиация				
	информацию извне, вследствие чего	2) групповая референтность				
	она подвергается различного рода	3) групповая конфликтность				
	воздействиям, оценкам со стороны других групп	*4) групповая открытость				
70.	Данные виды групп соотносятся между собой следующим образом:	1) Трудовой коллектив Формальная группа				
		2) Семья Малая группа				
		3) Толпа, публика, масса Стихийная группа				
		4) Класс, нация Большая группа				
		Группа,				
		5) абстрагированная в статистических целях				
71.	Отношения, способствующие развитию	1) коллективизм;				
	тенденции к объединению социальных	*2) интеграция				
	групп:	3) альтруизм.				
		4) сотрудничество				
72.	Особая социально-психологическая	1) дистресс				
	атмосфера, сопровождающая ситуацию	*2) социальная напряженность				
	социального конфликта:	3) фрустрация				
		4) прессинг				
73.	Отношения, возникающие между	1) групповые отношения				
	различными малыми и большими	*2) межгрупповые отношения				
	социальными группами:	3) межличностные отношения				
7.4	0	4) межгрупповые конфликты				
74.	Отношения, определяемые различиями	*1) дифференциация				
	и ведущие к обособлению социальных групп:	2) состязание				
	ipjiii.	3) интеграция				
75	Magaanywaa galaawaa aa	4) конфликт				
75.	Массовидное явление психики,	1) мимика				
	характеризующееся одновременным					

	возникновением у многих людей	2) экстаз
	страха, беспокойства, беспорядочных,	*3) паника
	хаотичных движений, непродуманных	4) пантомимика
	действий.	
76.	Обратной стороной межгрупповой	1) симбиоз
	предубежденности является	*2) фаворитизм
	ингрупповой	3) фракционизм
		4) фаллибилизм
77.	Обращение к значимой внешней	1) межгрупповая симпатия
	группе, которая выступает в качестве носителя определенных ценностей, норм, некой эталонной модели:	2) межгрупповая аффилифция
		*3) межгрупповая референтность
		4) межгрупповая дифференциация
78.	Межгрупповое восприятие отличается	*1) ригидность
	от межличностного такими динамическими характеристиками, как	*2) консервативность
		3) субъективность
		*4) устойчивость
79.	Межгрупповые отношения	1) социальной стратегии
	определяются местом каждой большой социальной группы в системе общественной жизни на уровне	2) социальной дифференциации
		3) социальной мобильности
		*4) социальной стратификации

Оценочное средство 5.

Устный опрос (вопросы к аттестации)

Примерные вопросы к аттестации:

- 1. Структура современной социальной психологии;
- 2. История зарождения и современные тенденции зарубежной социальной психологии:
 - 3. Развитие и современное состояние отечественной социальной психологии;
 - 4. Социальная психология: психоаналитическая ориентация;
 - 5. Когнитивное направление социальной психологии;
 - 6. Социальная психология: необихевиористская ориентация;
 - 7. Социальная психология в рамках интеракционизма;
- 8. Развитие критических тенденций в европейской социальной психологии во второй половине XX в.;
- 9. Социально-психологические идеи в дореволюционной российской социальной мысли;
 - 10. Программа и методология социально-психологического исследования;
 - 11. Классификации методов социальной психологии и их характеристика;
 - 12. Сущность и специфика опросных методов;
 - 13. Метод анкетирования в социальной психологии;
- 14. Фокус-группа как качественный метод в прикладных социальнопсихологических исследованиях;
 - 15. Экспериментальные методы в социальной психологии;
 - 16. Использование тестов в социально-психологических исследованиях;
- 17. Общение как категория социальной психологии. Соотношение понятий «общение» и «деятельность»;
 - 18. Роль общения в психическом развитии человека;
 - 19. Теоретические подходы к исследованию общения в социальной психологии;
 - 20. Виды общения и их психологическая характеристика;

- 21. Уровни анализа и психологическая структура общения;
- 22. Характеристика функций общения;
- 23. Особенности коммуникативной стороны общения;
- 24. Вербальные и невербальные средства коммуникации;
- 25. Невербальная коммуникация в системе речевого общения;
- 26. Общение как взаимодействие. Характеристика типов взаимодействия;
- 27. Общение как восприятие и понимание человека человеком;
- 28. Механизмы взаимопонимания и эффекты межличностного восприятия;
- 29. Межличностная привлекательность и аттракция;
- 30. Психологические трудности в общении и пути их преодоления;
- 31. Психологическая характеристика межличностных отношений;
- 32. Феномены вранья, лжи и обмана в общении;
- 33. Манипулятивное поведение в межличностном общении;
- 34. Проблема макиавеллизма в социальной психологии;
- 35. Проблема доверия в межличностных отношениях;
- 36. Психология субъекта затрудненного общения;
- 37. Дефицитное общение и его формы;
- 38. Застенчивость как специфическая трудность межличностного общения;
- 39. Зависть в системе межличностных отношений;
- 40. Психология межличностного воздействия;
- 41. Проблема влияния и противостояния влиянию;
- 42. Общение посредством СМИ;
- 43. Понятие «малая группа» в социальной психологии;
- 44. Классификации малых групп в социальной психологии;
- 45. Основные направления исследования малых групп в истории зарубежной социальной психологии;
 - 46. История отечественных исследований малой группы;
 - 47. Методологические аспекты исследований малой группы;
 - 48. Структура малой группы и ее характеристика;
 - 49. Характеристика феномена группового давления;
 - 50. Групповые нормы и их содержание;
 - 51. Групповая сплоченность и подходы к ее исследованию;
 - 52. Феномен межличностной совместимости;
 - 53. Психология коллектива;
 - 54. Процесс принятия группового решения и его характеристика;
 - 55. Соотношение понятий «лидерство» и «руководство»;
 - 56. Лидерство в малой группе.

ПСИХОТЕХНОЛОГИИ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТА

Оценочное средство 1.

Подбор и сравнение 1-3 литературных источника по изучаемой с целью модифицировать, адаптировать существующие методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности.

Методические указания к выполнению задания.

Необходимо проанализировать содержание 1-3 литературных источника по изучаемой дисциплине и ответы на вопросы :

- что я не знал о современных информационных технологиях в области тайм-менеджмента;
- что я узнал нового о современных информационных технологиях тайм-менеджменте и готов к их использованию;

- какие технологии я уже использую в области тайм-менеджмента и как я могу их усовершенствовать;
- -какие технологии тайм-менеджмента наиболее эффективны для моей личной самоорганизации и развитии;
- какие технологии тайм-менеджмента я могу рекомендовать своим коллегам для использования творческого потенциала

Оценочное средство 2.

Личный еженедельник

Методические указания к выполнению задания

Разработайте или адаптируйте существующие методы и методики практической деятельности в области тайм-менеджмента с использованием современных информационных технологий для планирования в личном еженедельнике.

Предоставьте страницу личного ежедневника с новыми для Вас методиками тайм менеджмента.

Оценочное средство 3.

Тестовый контроль

Методические указания к выполнению задания

Выберите правильный ответ из предложенных для применения знаний в области тайм-менеджмента с использованием современных информационных технологий

І.Тайм-менеджмнт как система

В истории развития отечественного тайм-менеджмента можно выделить:

{=3 этапа

- ~ 5 этапов
- ~6 этапов
- ~8 этапов}

Соотнесите этапы становления тайм-менеджмента в России с фамилиями людей, сыгравших важную роль на каждом из этапов

Первый этап= > А.К. Гастев, П.М. Керженцев

Второй этап=>Д. Гранин

Третий этап=>Г. Архангельский

Текущий этап=>Г. Архангельский }

Как называется подход к жизни, когда она выстраивается по желанию самого человека {~приоритезированным

- ~ мотивационным
- =проактивным
- ~ реактивным}

Причины, тормозящие планирование долгосрочной цели

- {=Страх привязывать цели к срокам
- ~Страх непонимания окружающих
- ~Низкая самооцека
- ~Неуверенность}

Какое требование нужно соблюдать при формировании цели

- { == Конкретнось в формулировке
- ~Планировать будущее
- ~Надеяться на помощь
- ~Допускать возможность неудачи}

Как называется подход к жизни по характеристике: проживание жизни посредством реагирования на внешние обстоятельства

{=реактивным

~проактивным

```
~неоактивным
~артактивным}
 Как называется подход, при котором человек действует вопреки внешним
обстоятельствам, активно влияет на свою жизнь:
{~приоритезированным
~мотивационным
=проактивным
~ реактивным}
 Как называется подход, при котором человек полностью зависит от внешних
обстоятельств, не влияя активно на свою жизнь:
{~аддитивным
= реактивным
~ хронометрированным
~проактивным }
 Как называется высота, которую удается достигнуть
{=цель
~Миссия
~Работа
~семья}
 Как называется то, что человек привносит в этот мир
{=Миссия
~∐ель
~Работа
~семья}
 Правильно сформулированная цель должна соответствовать SMART-критериям, одним
из которых является:
{~контекстуальность
=релевантность
~делимость
~хронометрированность}
 Правильно сформулированная цель должна соответствовать SMART-критериям, одним
из которых является
{~ делимость
~определенность
~контекстуальность
=измеримость }
  Правильно сформулированная цель должна соответствовать SMART-критериям, одним
из которых является:
{ ~реактивность
=достижимость
~амбициозность
~яркость}
  Правильно сформулированная цель должна соответствовать SMART-критериям, одним
из которых является
{ ~приоритизированность формулы
~бюджетируемость исполнения
=конкретность формулировки
~эмоциональный настрой }
  Правильно сформулированная цель должна соответствовать SMART-критериям, одним
из которых является привязка:
```

{~ к действию

```
=ко времени
~ к пространству
~ к мыслительным процессам}
  Соедините значение букв с аббревиатурой основной техники в тайм-менеджменте
SMART
{S=> Конкретные
М=>Измеримые
А=> Достижимые
R= Релевантные
Т= привязанные к времени}
  Как называется стратегия достижения SMART-цели (действие в задачной ситуации):
{~ «пирогом времени»
~ «веером возможностей»
= «воронкой шагов»
~ «погоней за успехом» }
  Как называется стратегия достижения надцели (действие в проблемной ситуации)
{= «веером возможностей»
~ «нарезкой слона»
~ «поеданием лягушки»
~ «погоней за успехом» }
II. Личная система тайм-менеджмента
  Хронометраж-это
{=Учет расходов личного времени путем фиксации
~ Сбережение времени
~ Расход времени
~ Игнорирование своего времени}
 Хронометраж- это
{ =«Фотография»рабочего дня
~ «Рисунок» рабочего дня
~ «Поэма» рабочего дня
~ «Песня» рабочего дня}
  Хронометраж как основа управления личным временем позволяет
{ =Повысить личностную активность
~Отдохнуть
~Больше поспать
~Сделать что-то}
  Основная идея хронометража
{ = Хочешь управлять-измерь»
~Хочешь управлять-запиши»
~ «Хочешь управлять- делегируй»
~ «Хочешь управлять-откажись»}
  Время «брутто»- это
{= Количество нерационально использованного времени
~ Коэффициент полезного использования времени
~ Хронометраж времени
~ Поглотитель времени}
  Время «нетто»-это
{~ Количество нерационально использованного времени
=Коэффициент полезного использования времени
~ Хронометраж времени
~ Поглотитель времени}
```

```
Все поглотители времени по степени контролируемости можно условно разделить на:
{=3 группы
~ 2 группы
~ 5 групп
~ 4 группы}
  Для создания эффективного обзора задач важен принцип:
{~ иррационализма
~ дезинтеграции
= материализации
рационализации
  Как древние греки называли поглотители времени:
{~ хронографами
=хронофагами
~ хронологиями
~ хромофагами}
  К какому виду хронофагов относится неуверенность
{=Внутренним
~Внешним
~Навязываемым
~Родительским}
  К какому виду хронофагов относится долгие телефонные разговоры
{ ~Внутренним
=Внешним
~Навязываемым
~Родительским}
  Можно ли полностью избежать хронофагов
{=Нет
~Да
~Возможно
~Трудно сказать}
  Что относят к хронофагам
{=Поглотители времени
~ Увеличителт времени
~ Оптимизаторы времени
~ Активизаторы времени}
  Как называются неэффективно организованные процессы деятельности, ведущие к
потерям времени
{~ рубрикаторами потерь
~ расхитителями собственности
~сократителями жизни
= поглотителями времени }
  Техника хронометража помогает:
{~ выявить свои типовые стратегические цели
= выявить свои типовые поглотители времени
~ Определить достижимость цели
~ определить критерии для формулирования цели }
  Кто является автором матрицы классификации дел
{=Д. Эйзенхауэр
~ 3. Фрейд
~ Г. Архангельский
~ С. Бехтерев}
```

```
Как называется ресурс, которым обладают все люди, независимо от социально
положения
{ =Время
~Деньги
~Одежда
~Обувь}
  Сколько ступеней в пирамиде управления временем
{=5
~4
~3
~6}
  Как называется нижняя ступень пирамиды временем
{= Главне жизненные ценности человека
~Глобальная цель
~Долгосрочный план
~План на день}
  Как называется план, находящийся на верхнй ступени пирамиды времени
{~Главне жизненные ценности человека
~Глобальная цель
~Долгосрочный план
=План на день}
  Как можно эффекивно оптимировать время в пути
{=Слушать аудиокниги
~Спать
~Смотреть в окно
~Наблюдать за людьми}
  Что нужно сделать, чтобы оптимизировать поезки по городу
{=Совершать в определенный день
~Отправлять курьера
~Решать вопросы по телефону
~Отправлять запросы в письменном виде}
  Укажите соответствие дел для планирования согласно матрице Эйзенхауэра
{Важные и срочные=>А
Важные и несрочные=>В
Неважные и срочные=С
Неважные и несрочные=D}
 На какое количество категорий можно разжелить дела, согласно Матрицы Эйзенхауэра
\{=4
~ 6
~ 8
~ 10}
 Найдите соответствие характеристик дел с их категориями
{ «горящий проект»= >важные и срочные
написание диплома, который сдавать не скоро=>важные и несрочные
«навязанные проблемы»= >неважные, но срочные
Мелочи, отнимающие время=>неважные и несрочные }
В контекстном планировании задачи, для которых время исполнения известно { - заранее,
называются
~ бюджетируемыми
=жесткими
~приоритетными}
```

```
Что означает принять решение, оценив по определенным критериям, какие из
поставленных задач и дел имеют первостепенное значение, какие – второстепенное
{~расставить контексты в хронологическом порядке
~распределить ресурсы
= расставить приоритеты }
 Лишний шаг в алгоритме жестко-гибкого планирования:
{= провести хронометраж всех задач в плане
~ составить список гибких задач
~провести хронометраж
~ составить список жестких задач}
  Что является одним из шагов техники контекстного планирования:
{= просмотр списка задач при приближении контекста
~просмотр списка хронофагов при приближении контекста
~провести хронометраж
~просмотр своих ключевых областей}
  Показателем для хронометража может быть:
{~ только одна цель стратегического уровня
~главная цель жизни
~краткосрочная цель
= любая цель }
  По матрице Эйзенхауэра важные, но несрочные задачи относятся к категории:
{ ~D
= B
~ C
~ A}
 По матрице Эйзенхауэра неважные и несрочные задачи относятся к категории:
{=D}
~ B
~ A}
  При определении приоритетов с помощью матрицы Эйзенхауэра все задачи делятся на:
{= 4 категории
~3 категории
~5 категорий
~2 категории}
 Матрица Эйзенхауэра позволяет расставить приоритеты, оценив все задачи по двум
критериям:
{ ~срочность и регулярность
~ гибкость и жесткость
~ гибкость и мягкость
= важность и срочность }
  Задачи, привязанные к определенному времени
{=Жесткие
~Гибкие
~Контекстные
~Мягкие}
  Задачи, не пивязанные жестко к определенному аремени, а зависящие от контекста
{~Жесткие
=Гибкие
~Контекстные
~Мягкие}
  Условия или совокупность условий, обстоятельств, наиболее подходящих лдля решения
```

конкретной задачи

```
{~Жесткие
~Гибкие
=Контекст
~Мягкие}
  Как называется процесс решения задач с учетом оценивания их значимости по
определенным критериям
{=Расставить приоритеты
~Прислушаться к интуиции
~Проанализировать
~Выбор той задачи, которая больше нравится}
  Какое процентное соотношение усилий и результата по правилу Парето
{=80/20}
~100/60
~90/10
~60/40}
  Соотнесите этапы использования принципа Парето с их характеристиками
1=> выбор из своих дел самые результативные
2=>составление ежедневного списка задач, решение которых приблизит к поставленной
цели
3=>проверка наличия всех необходимых ресурсов для выполнения работы по
приоритетным задачам
4=>использовние правила бюджетирования времени на задачи разного типа(матрица
Эйзенхауэра) }
  Как называется стратегия отказа в ответ на просьбу, аргументируемая
несуществующими причинами
{=«Военная хитрость»
~ «Логическя аргументация»
~ «Третий путь»
~ «Создание непривлекательного образа желаемого» }
  Как называется стратегия отказа собеседнику, когда отказ не напрямую собеседнику, а
из-за непредвидимых обстоятельствах
{~ «Военная хитрость»
=«Логическя аргументация»
~ «Третий путь»
~ «Создание непривлекательного образа желаемого» }
  Сколько правил нужно выполнять для высокоэффективной организации дела
{=5
~4
~3
  Как называются ритмы, внутри которых работоспособность человека характеризуется
периодами спада и подъема активности
{=Биоритмы
~Электроритмы
~Психоритмы
~Нейроритмы}
  Как называеся правило организации эффективного отдыха, во время короткого
времени
{=Смена контекста
~Ритмичность
~Максимальное переключение
~Переживание момента}
```

Как называеся правило организации эффективного отдыха, когда планируются небольшие перерывы через определенные промежутка времени {~Смена контекста =Ритмичность ~Максимальное переключение ~Переживание момента} Как называеся правило организации эффективного отдыха, когда на 5 минут отдыха переключть свое внимание на что-то другое {~Смена контекста ~Ритмичность =Максимальное переключение ~Переживание момента} Как называется метод при использовании которого решение поставленной задачи выполняется в произвольном порядке {= «Швейцарского сыра» ~ «Заточка карандашей» ~ «Пробежуточная радость» ~ «Кнута и пряника»} Назовите метод, при использовании которого которого используются санкции { ~ «Швейцарского сыра» ~ «Заточка карандашей» ~ «Пробежуточная радость» =«Кнута и пряника» } Назовите метод, при использовании которого которого вся работа разбивается на несколько этапов и за прохождение каждого назначается небольшая награда {~ «Швейцарского сыра» ~ «Заточка карандашей» =«Пробежуточная радость» ~ «Кнута и пряника» } Назовите метод, при использовании которого которого выполняется простая техническая операция. которая помогает настриться на сложную работу { ~ «Швейцарского сыра» =«Заточка карандашей» ~ «Пробежуточная радость» ~ «Кнута и пряника» }

Как называется защитная реакция организма, с помощью которой организм пытается

Как называются крупные сложные, требующие больших усилий задачи, часто

Как называется метод, с помощью которого большую крупную задачу разбивают на

неприятные и не имеющие жесткого срока исполнений

части и выполняют в произвольном порядке

выкроить время для творчества

{=метод «Швейцарский сыр»

~метод «Съесть слона» ~метод «Съесть лягушку»

{=творческая лень

~активность ~рационализм ~релаксация }

```
~метод «Поймать бабочку» }
  Как называются мелкие, неприятные задачи, не требующие много времени и сил для их
решения
{=Лягушки
~Жабы
~Осьминоги
~Рыбы}
  В какое время суток эффективнее «съедать» лягушки, выполять мелкие неприятные
дела
{=Утром
~В полдень
~Вечером
~Ночью}
  Как эффективнее «съесть слона», выполнить большое трудоемкое задание
{=Разделить на «бифштексы»(на части)
~Оставить на потом
~Отложить до лучших времен
~Отказаться}
  Какое условие нужно выполнить, чтобы погрузиться в творческую лень
{=Полностью загрузить свой мозг информацией по творческой неординарной проблеме
~Отдохнуть
~Погулять
~Хорошо выспаться}
  Какое условие необходимо для принятия решения о творческой лени
{=Сознательное
~Неосознанное
Под давлением
~По необходимости}
III.Корпоративный тайм-менеджмент
  Совокупность технологий» встраивания методов тайм-менеджмента в систему
```

```
управления организацией называется
{=Тайм-менеджмент
~Эко-менеджмент
~Стресс-менеджмент
~Конфдикт-менеджмент}
  Корпоративный менеджмент-это
{= \Pi y T b c B e p x y}
~Путь снизу
~Путь в сторону
~Путь зигзагом}
  Личный менеджмент-это
{ ~Путь сверху
=Путь снизу
~Путь в сторону
~Путь зигзагом}
  Содержание обучения в корпоротивном университете по курсу тайм-менеджмена на
первом этапе
{=Участники заполняют профилирующие анкеты
~Проводится двухдневный тренинг «Тайм-менеджмент»
~Закрепление упражнений
```

~Через месяц четырехчасовой посттренинг}

Содержание обучения в корпоротивном университете по курсу тайм-менеджмена на пятом этапе этапе

- {~Проводится двухдневный тренинг «Тайм-менеджмент»
- ~Закрепление упражнений
- ~Через месяц четырехчасовой посттренинг
- =Эссе, отражающее изменения в организации их работы}

Первый уровень корпоративных ТМ-стандартов

- {=Язык, глоссарий тайм-менеджмента
- ~Договоренности
- ~Регламенты
- ~Инструменты}

Какое из выражений относится к планированию в еженедельнике, характеризующееся обязательно материализованном и письменном виде

- {= «Самая острая память тупее самого тупого карандаша»
- ~ «Неряшливость в обзоре дел-признак неряшливости в голове
- ~ «Контакты-валюта бизнеса»
- ~ «А что я делаю сейчас» }

Каким выражением сопровождается характеристика правила планирования в еженедельнике:пиши разборчивым почерком. Применяй разные цвета, используй разные обозначения

- {=«Неряшливость в обзоре дел-признак неряшливости в голове»
- ~ «Контакты-валюта бизнеса»
- ~ «А что я делаю сейчас»
- ~ «Самая острая память тупее самого тупого карандаша» }

Каким крылатым выражением сопровождается характеристика правила планирования в еженедельник: любую информацию фиксируйте в отдельном разделе ежедневника: любую информацию

- {~ «Неряшливость в обзоре дел-признак неряшливости в голове»
- =«Контакты-валюта бизнеса»
- ~ «А что я делаю сейчас»
- ~ «Самая острая память тупее самого тупого карандаша» }

Примерные вопросы к зачёту:

- 1. Чем обусловлена необходимость владения в современном обществе методами и методиками научно-исследовательской и практической деятельности в области таймменеджмента с использованием современных информационных технологий.
- 2. Назовите современные информационные технологии в области организационной психологии в разделе тайм-менеджмент, направленные на самоорганизацию, самореализацию, развитие творческого потенциала.
- 3. Охарактеризуйте современные инструменты планирования рабочего времени, направленные на развитие творческого потенциала.
- 4.Для чего нужно совершенствовать методы и методики исследовательской и практической деятельности в области тайм-менеджмента.
- 5. Новый тайм-менеджмент в ускорившемся мире.
- 6.Целеполагание.
- 7. Ценности как основа целеполагания.
- 8. Цели и ключевые области жизни.
- 9. Проактивный и реактивный подходы к жизни.
- 10. Время как невосполнимый ресурс.
- 11. Аудит своего времени. Как и зачем его проводить?
- 12.Поглотители времени. Способы минимизации неэффективных расходов времени.

- 13. Личная система тайм-менеджмента по Г. Архангельскому.
- 14. Организация рабочего времени.
- 15. Принципы концентрации на главных задачах.
- 16.Инструменты планирования рабочего времени.
- 17. Тайм менеджмент как основа карьеры, реализации творческого потенциала.
- 18. Анализ личной эффективности.
- 19. Необходимость корпоративного внедрения тайм-менеджмента.
- 20. Предпосылки и определение корпоративного тайм-менеджмента.

ДОКУМЕНТООБЕСПЕЧЕНИЕ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Оценочное средство 1.

Конспект статьи по проблеме оценки эффективности и качества документообеспечения при решении управленческих задач с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности

Оценочное средство 2.

Анализ конкретных ситуаций для формирования навыка оценки эффективности и качества документообеспечения при решении управленческих задач с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности

Примеры метода конкретной ситуации:

Вы — менеджер по персоналу в производственной компании. Главный инженер в Вашей организации работает уже 4 месяца и до сих пор не подписывает Трудовой договор по причине несоответствия должностной инструкции, на основании которой он работает, его реальным обязанностям. Сотрудник требует переделать Должностную инструкцию. Ваше руководство не согласно с его решением. Предлагает Вам самостоятельно решить этот вопрос.

Что Вы предпримите в данном случае?

ВАЖНО

Ответы могут считаться правильными, если при их оценке учитывались следующие факторы: насколько дан развернутый ответ, предлагаются ли конкретные действия менеджера по персоналу в данной ситуации, т.к. именно их описание требуется изложить в ответе, также нужно было отразить ссылки на действующее законодательство.

Большим количеством баллов оцениваются ответы, в которых присутствуют вышеперечисленные моменты.

Ответы, в которых изложены только выдержки из статей трудового законодательства или только ссылки на Трудовой кодекс, и не содержащие конкретных действий в этой непростой ситуации, оцениваются меньшим количеством баллов.

ВАРИАНТЫ ОТВЕТОВ:

Ответ 1

К вопросу о порядке оформления приема на работу: Из контекста непонятно, как руководитель мог допустить ситуацию, что длительный срок - 4 месяца - гражданин работает главным инженером производственной компании — должность с высокой степенью ответственности, не подписав трудовой договор. В соответствии со ст.68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. В соответствии со ст.67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме,

составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

<u>Резюме:</u> Должностная инструкция является приложением к трудовому договору и его неотъемлемой частью. Руководитель утверждает должностные инструкции и при заключении трудового договора знакомит с ними под подпись принимаемых на работу граждан. В данном случае гражданин не согласен выполнять определенные инструкцией обязанности, не ознакомился с должностной инструкцией под подпись, не подписал трудовой договор, значит, он не является работником организации. Данный вопрос нужно было решить в течение трех рабочих дней с момента фактического допущения работника к работе.

Ответ 2

Предложить письменно Работнику подписать трудовой договор со ссылкой на нормы ТК РФ, уведомив его, что согласно ст.61 ТК: Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. В случае отказа Работника подписать Трудовой договор, оформить соответствующий акт. Проанализировать должностную инструкцию и фактически выполняемые обязанности Работника, Определить и согласовать с Руководством круг обязанностей Работника, оформить соответствующим образом должностную инструкцию и дополнительное соглашение к трудовому договору

Ответ 3

Работает главный инженер 4 месяца, поэтому фактически трудовой договор считается заключенным. Буду вести переговоры с ним и руководством, искать компромиссное решение.

Самостоятельно выясню на сколько не соответствует должностная инструкция фактическому выполнению трудовых обязанностей.

Подготовлю совместно с главным инженером новый вариант инструкции и представлю на рассмотрение руководства.

Если ситуация не будет меняться, займусь подбором более подходящего на эту должность кандидата, главному инженеру разъясню, что наша компания ему не подходит. Организации нужен работник на выполнение именно тех обязанностей, что указаны в должностной инструкции. Предложу ему более подходящий вариант.

Обязанности определяются и объявляются кандидату до заключения договора.

Ответ 4

«Поскольку порядок составления инструкции нормативными правовыми актами не урегулирован, работодатель самостоятельно решает, как ее оформить и вносить в нее изменения. Трудовой кодекс РФ не содержит норм, предусматривающих обязанность работодателя по составлению и ведению должностных инструкций (далее - ДИ)».

Но в то же время:

«Несмотря на то что в Трудовом кодексе не содержится упоминания о должностной инструкции, она является важным документом, содержанием которого является не только

трудовая функция работника, круг должностных обязанностей, пределы ответственности, но и квалификационные требования, предъявляемые к занимаемой должности». (письмо Роструда от 31.10.2007 N 4412-6)

Поскольку работника без подписания договора допустили до работы (В соответствии со ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора или фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя), плюс прошло уже более 3-х месяцев (то есть испытательный срок, если он был прописан, истек). Работа сотрудника не вызывает нареканий и камнем преткновения в данном случае является несоответствие реальных обязанностей прописанным в инструкции, в данной ситуации лучше изменить инструкцию, которая, возможно, морально устарела. От менеджера по персоналу в данном случае требуется грамотно аргументировать руководству необходимость таких изменений, сгладить конфликт, ну и привести должностную инструкцию в соответствие с реальным функционалом.

Ответ 5

- 20. Основные трудовые обязанности описаны в трудовом договоре, т.к. являются его неотъемлемой частью. Скорее всего, при трудоустройстве были приняты какие-то устные договоренности или составлен джоп-оффер.
- 21. Необходимо составить трудовой договор максимально приближенный к устным договоренностям и предоставить один экземпляр работнику на руки, один для подписания (ч.1 ст. 67 ТК РФ)
- 22. Отказ работника от подписания оформленного письменно трудового договора необходимо своевременно зафиксировать в акте или ином документе, из которого должна ясно просматриваться информация о факте, точных месте и времени и прочих обстоятельствах, при которых трудовой договор представлен работнику к подписанию, но не был им подписан.
- 23. В этом же акте или ином документе желательно указать причину, по которой работник отказался подписывать трудовой договор, если она известна. Таким же образом следует зафиксировать отказ работника от подписи на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя, в получении экземпляра трудового договора.

Ответ 6

В 5-дневный срок принятия человека, мной было бы написана служебная записка с целью информирования руководителя о сложившейся ситуации.

В данном случае от меня поступило бы предложение провести переговоры с 3 сторон: работник (главный инженер), руководство и менеджер по персоналу, где обсудилось текущее положение и возможные варианты решения, а именно:

- 40. чёткое представление обязанностей работника (главного инженера); если они превышают те обязанности, что указаны в ДИ, то предложить вариант оформить расширение круга обязанностей главного инженера (с доп. оплатой) если согласно руководство, со всеми необходимыми кадровыми оформлениями документов;
- 41. обсуждение варианта корректировки ДИ;
- 42. беседа руководителя с целью чёткого понимания работника его обязанностей, за которые он получает свою оплату труда.

Работнику необходимо дать понять, что его нанимали именно на выполнения тех обязанностей, что описаны в ДИ. Превышение полномочий является не допустимым вариантом работы.

Выяснить какие конкретно обязанности он считает его непосредственными, а какие являются превышением его полномочий.

Если выяснится в переговорах, что присутствует явное расширение круга обязанностей предложить руководству оформить это должным образом с соблюдения всех процедур. Если выяснится, что расширение круга обязанностей нет — повторно прояснить работнику его обязанности и в чём они заключаются.

Оценочное средство 3. Устный опрос (экзамен)

Экзамен проводится в устной форме. Билет содержит 2 вопроса и профессионально-ситуативное задание

Примерные вопросы к экзамену

- 19. Современное делопроизводство. Понятие термина «ДОУ», система документационного обеспечения управления.
- 20. Документ, его основные части, их содержание. Формуляр документа. Форматы и параметры расположения текстов документов на бланках.
- 21. Формирование и основные положения ЕГСД. Методические рекомендации по унификации текстов документов.
- 22. Государственная система ДОУ. Типовая инструкция по делопроизводству в министерствах и ведомствах РФ.
 - 23. Основные правила работы ведомственных архивов.
- 24. Стандартизация и унификация управленческих документов. Основные виды УСД.
 - 25. Способы исправления ошибок в учетных регистрах.
- 26. Классификаторы технико-экономической и социальной информации. Носители информации в документации.
 - 27. Язык и стиль деловой документации. Типичные ошибки в документах.
- 28. Виды документов и их классификация. ГОСТ Р 6.30-2003 «УСД. УСОРД. Требования к оформлению документов».
- 29. Порядок оформления документов. Составить и оформить приказ о приеме на работу.
 - 30. Устав и его минимальная структура. Положение, его функции и содержание.
- 31. Понятие договора. Инструкция, требования к содержанию и оформлению. Должностная инструкция, ее функция и содержание.
- 32. Штатное расписание, его значение в комплексе документации учреждения, организации, предприятия.
 - 33. Определение понятий: постановление, решение, указание, распоряжение.
- 34. Приказ, его виды. Значение, структура и содержание приказа по основной деятельности.
 - 35. Требования к составлению и оформлению актов.
 - 36. Понятие терминов: справка, сводка, заключение, отзыв, перечень, списки.
- 37. Оформление открытия счета в банке. Документы, необходимые для открытия счета в банке.
 - 38. Трудовой договор, контракт, соглашение. Их функции и различия.
 - 39. Цели проверки документов по форме, по существу.
- 40. Договоры бытового заказа, о полной индивидуальной материальной ответственности.
 - 41. Значение и функции организационно-правовых документов.
- 42. Основные функции организационно-распорядительной документации. Стадии подготовки и издание ОРД.
 - 43. Протокол разногласий к договору поставки.

- 44. Значение информационно-справочных документов, основные характеристики (протокол, докладная записка, объяснительная записка, заявление).
 - 45. Понятие термина «служебное письмо». Требования к ведению переписки.
 - 46. Доверенности (личные, официальные).
 - 47. Структура деловых писем, их значение и классификация.
 - 48. Определение понятий: наряд, накладная.
 - 49. Документация по личному составу.
- 50. Оформление претензии предприятий по нарушению договорных обязательств.
- 51. Приказ, его виды. Значение, структура и содержание приказа по личному составу.
 - 52. Общая характеристика документов по финансово-расчетным операциям.
 - 53. Классификация учетных документов.
 - 54. Учетные регистры, понятие и классификация.
 - 55. Содержание и функция искового заявления.
 - 56. Средства телекоммуникаций.
 - 57. Принципы внедрения электронного документооборота на предприятии.
 - 58. Общий обзор оргтехники современного делопроизводства.
 - 59. Организация документооборота организации, учреждения, предприятия.
 - 60. Формы организации работы с документами.
 - 61. Основные правила защиты ПЭВМ от компьютерных вирусов.
 - 62. Требования к регистрации документов.
 - 63. Прикладные программы входят в Microsoft Office XP.
 - 64. Контроль исполнения документов.
- 65. Программные продукты, обеспечивающие функционирование электронной почты в ПЭВМ.
 - 66. Понятие дела в делопроизводстве.
 - 67. Задачи документооборота, решаемые с помощью ПЭВМ.
 - 68. Номенклатура дел. Признаки формирования документов в дела.
 - 69. Порядок тиражирования документов на предприятии.
 - 70. Сроки и способы хранения документов.
- 71. Возможности, предоставляемые пользователям Интернет. Порядок оформления и передачи документов через сеть Интернет.
- 72. Экспертиза ценности документов при решении управленческих задач с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности.
- 73. Оценки эффективности и качества документообеспечения при решении управленческих задач с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности.

КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Оценочное средство 1.

43. Конспектирование и аннотирование первоисточников С.Мадди. Модель кофликта.

К.Хорни. Культура и невроз.

К.Левин .Типы конфликтов

Х.Хекхаузен. Миллеровская модель конфликта

Г.Лейц. Ролевые конфликты

Ф.Е.Василюк. Конфликт.

Т.В.Драгунова. Проблема конфликта в подростковом возрасте

Литература: Психология конфликта. Хрестоматия/ Сост. И общая редакция Н.В.Гришиной: 2-е изд.,доп. –СПб.:Питер, 2008 -480с.:ил

Оценочное средство 2. Разработка электронных презентаций основных подходов и теорий разрешения конфликтов

Критерии оценки презентации

Критерии оценк	_
Критерии оценки	Содержание оценки
1. Содержательный критерий	правильный выбор темы, знание предмета и свободное владение текстом, грамотное использование научной терминологии, импровизация, речевой этикет
2. Логический критерий	стройное логико-композиционное построение речи, доказательность, аргументированность
3. Речевой критерий	использование языковых (метафоры, фразеологизмы, пословицы, поговорки и т.д.) и неязыковых (поза, манеры и пр.) средств выразительности; фонетическая организация речи, правильность ударения, четкая дикция, логические ударения и пр.
4. Психологический критерий	взаимодействие с аудиторией (прямая и обратная связь), знание и учет законов восприятия речи, использование различных приемов привлечения и активизации внимания
5. Критерий соблюдения дизайн- эргономических требований к компьютерной презентации	соблюдены требования к первому и последним слайдам, прослеживается обоснованная последовательность слайдов и информации на слайдах, необходимое и достаточное количество фото- и видеоматериалов, учет особенностей восприятия графической (иллюстративной) информации, корректное сочетание фона и графики, дизайн презентации не противоречит ее содержанию, грамотное соотнесение устного выступления и компьютерного сопровождения, общее впечатление от мультимедийной презентации

Оценочное средство 3.

Решение кейсов и ситуационных задач

- 1. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию. В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.
- 2. Какое дальнейшее поведение позволит управлять конфликтом? Объясните свой ответ. Ваш заместитель очень опытный специалист, он действительно знает работу как «свои пять пальцев», практически он незаменим, когда он рядом, вы уверены, что все будет хорошо. Однако вы знаете, что он бесчувственный человек и никакие «человеческие» проблемы его не интересуют. От этого в коллективе в последнее время стало тревож—но, некоторые коллеги собираются подать заявления об уходе, так как он их обидел. Вы пытались в неформальной беседе с ним обсудить это, но он даже не понимает, о чем вы говорите, его интересует только план и прибыль.
- 3. Какое дальнейшее поведение позволит управлять конфликтом? Объясните свой ответ. Во время деловой встречи с вами ваш сотрудник из отдела рекламы «вышел из себя», не принимая ваших замечаний по поводу очередно¬го рекламного проекта. Вы не можете позволить подчиненному так себя вести, ведь он подрывает ваш авторитет.
- 4. Решите ситуацию, ответив на вопрос по какой формуле возможно разрешение конфликта. Определите природу конфликта (тип A, Б, В) в следующей ситуации. Руководитель принял на работу неподготовленного работника, не согласовав это с заместителем, у которого тот в подчинении. Вскоре выясняется неспособность принятого работника выполнять свою работу. Заместитель представляет руководителю докладную записку об этом. Руководитель тут же рвет данную записку.
- 5. Решите ситуацию, ответив на вопрос по какой формуле возможно разрешение конфликта. Определите природу конфликта (тип A, Б, В) в следующей ситуации. Беседуя с претендентом на вакантную должность, руководитель дает обещание в дальнейшем повысить его в должности. Вновь принятый с воодушевлением приступает к работе, проявляя высокую работоспособность и добросовестность. Руководство постоянно увеличивает нагрузку, не прибавляя зарплату и не повышая в должности. Спустя некоторое время работник начинает проявлять признаки недовольства... Назревает конфликт.
- 6. Решите ситуацию, ответив на вопрос по какой формуле возможно разрешение конфликта. Определите природу конфликта (тип A, Б, В) в следующей ситуации. При распределении премии начальник не выделил ее одному из подчиненных. Оснований для депремирования не было. На вопрос подчиненного руководитель не смог объяснить причины, сказал только: «Это я вас учу».
- 7. Решите ситуацию, ответив на вопрос по какой формуле возможно разрешение конфликта. Определите природу конфликта (тип A, Б, В) в следующей ситуации. На совещании один из подчиненных, не выдержав нажима руководителя, в полушутливой форме обратил на этот нажим внимание. Руководитель не нашелся, что сказать, но после этого случая стал действовать еще более жестко, особенно в отношении «шутника».
- 8. Решите ситуацию, ответив на вопрос по какой формуле возможно разрешение конфликта. Определите природу конфликта (тип A, Б, В) в следующей ситуации. Начальник участка дает задание рабочему. Тот отказывается, мотивируя свой отказ тем, что эта работа требует более высокого разряда и добавляя при этом, что ему уже пять лет не повышают разряд.
- 9. Решите ситуацию, ответив на вопрос по какой формуле возможно разрешение конфликта. Определите природу конфликта (тип A, Б, В) в следующей ситуации. Начальник сообщает подчиненному, что в следующем месяце отправляет его на курсы повышения квалификации. Подчиненный отказывается, ссылаясь на то, что до пенсии ему осталось полтора года.
- 10. Проведите трансактный анализ на предмет конфликтности межличностного взаимодействия в следующей ситуации.

Руководитель спрашивает у своего заместителя: «Как вы думаете, что нужно сделать, чтобы исключить опоздания на работу сотрудников?». Заместитель: «У меня есть некоторые соображения по этому поводу».

- 11. Проведите трансактный анализ на предмет конфликтности межличностного взаимодействия в следующей ситуации.
- Начальник отдела в конце рабочего дня обращается к сотруднику с просьбой остаться после работы для составления срочного отчета. Сотрудник отказывается, ссылаясь на усталость и на то, что рабочий день уже закончился.
- 12. Проведите трансактный анализ межличностного взаимодействия и оцените его конфликтность в следующей ситуации.
- Предприниматель обращается к налоговому инспектору: «На каком основании вы наложили штраф?». Инспектор: «Давайте разберемся». И, используя документы, разъясняет причину штрафа.
- 13. Решите ситуацию, ответив на вопрос по какой формуле возможно разрешение конфликта. Определите природу конфликта (тип A, Б, В) в следующей ситуации. Работник, достигший пенсионного возраста, жалуется начальнику, что мастер выживает его с работы. Мастер клянется, что ни малейшего повода для этого не дает. Работник же продолжает жаловаться.
- 14. Какое дальнейшее поведение позволит управлять конфликтом? Объясните свой ответ. Вы приняли на работу молодого способного юриста (только что окончившего Институт внешнеэкономических связей, экономики и права), который превосходно справляется с работой. Он провел уже несколько консультаций, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление от вашего секретаря по поводу его грубости.
- 15. Какое дальнейшее поведение позволит управлять конфликтом? Объясните свой ответ. У вас в подразделении есть несколько подчиненных, которые совер¬шают немотивированные действия. Вы видите их постоянно вместе, при этом вам кажется, что вы знаете, кто у них неформальный лидер. Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать «тусовки» прямо на рабочем месте. Вы не знаете, какой интерес их объединяет.
- 16. Какое дальнейшее поведение позволит управлять конфликтом? Объясните свой ответ. Вы критикуете одну свою служащую, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить разговор до конца. Вот и сейчас, после ваших замечаний она расплакалась.
- 17. Какое дальнейшее поведение позволит управлять конфликтом? Объясните свой ответ. Всякий раз, когда вы ведете серьезный разговор с одной из ваших подчиненных, критикуете ее работу и спрашиваете, почему она так поступает, она отделывается молчанием. Вам это неприятно, вы не знаете толком, с чем связано ее молчание, воспринимает она критику или нет, вы расстраиваетесь и злитесь.
- 18. Какое дальнейшее поведение позволит управлять конфликтом? Объясните свой ответ. Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером, вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал весело шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая произошла сегодня у него в доме. В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора.
- 19. Какое дальнейшее поведение позволит управлять конфликтом? Объясните свой ответ. Ваш подчиненный, зрелый и талантливый специалист творческого типа, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует в коллективе. Вместе с тем у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли

некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным.

- 20. Проведите трансактный анализ на предмет конфликтности межличностного взаимодействия в следующей ситуации.
- Руководитель обращается к своему заместителю со словами упрека: «Вы не смогли обеспечить своевременность выполнения поставленной задачи». Заместитель: «Меня отвлекли семейные обстоятельства».
- 21. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты. Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...
- 22. Какое дальнейшее поведение позволит управлять конфликтом? Объясните свой ответ.

Вы недавно назначены завучем общеобразовательной школы. Вы еще плохо знаете педагогов учреждения, учителя еще не знают вас в лицо. Вы идете после звонка на урок на совещание к директору школы. Проходите мимо учительского кабинета и замечаете двух учителей, которые во время занятий о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же педагогов в учительской за беседой.

- 23. Какое дальнейшее поведение позволит управлять конфликтом? Объясните свой ответ. Вы работаете социальным педагогом в социально-педагогическом центре. В центре сложная обстановка, много работы, не хватает специалистов. Выезжая в командировку на повышение квалификации, вы случайно встречаете социального педагога Вашего центра, который уже две недели находится на больничном. Но вы находите его в полном здравии. Он кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.
- 24. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию. Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.
- 25. Какое дальнейшее поведение позволит управлять конфликтом? Объясните свой ответ. Вы недавно назначены завучем общеобразовательной школы. Вы еще плохо знаете педагогов учреждения, учителя еще не знают вас в лицо. Вы идете после звонка на урок на совещание к директору школы. Проходите мимо учительского кабинета и замечаете двух учителей, которые во время занятий о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же педагогов в учительской за беседой.
- 26. Какое дальнейшее поведение позволит управлять конфликтом? Объясните свой ответ. Вы работаете социальным педагогом в социально-педагогическом центре. В центре сложная обстановка, много работы, не хватает специалистов. Выезжая в командировку на повышение квалификации, вы случайно встречаете социального педагога Вашего центра, который уже две недели находится на больничном. Но вы находите его в полном здравии. Он кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.
- 27. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию. Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.
- 28. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты. Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась

неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

- 29. Решите ситуацию, ответив на вопрос по какой формуле возможно разрешение конфликта. Определите природу конфликта (тип A, Б, В) в следующей ситуации. Руководитель принял на работу неподготовленного работника, не согласовав это с заместителем, у которого тот в подчинении. Вскоре выясняется неспособность принятого работника выполнять свою работу. Заместитель представляет руководителю докладную записку об этом. Руководитель тут же рвет данную записку.
- 30. Решите ситуацию, ответив на вопрос по какой формуле возможно разрешение конфликта. Определите природу конфликта (тип A, Б, В) в следующей ситуации. При распределении премии начальник не выделил ее одному из подчиненных. Оснований для депремирования не было. На вопрос подчиненного руководитель не смог объяснить причины, сказал только: «Это я вас учу».

Оценочное средство 4.

Проведение конфликтологической экспертизы заданной учебной ситуации Ситуация:

*Начальнику жалуется работница. По ее словам, работающая рядом с ней сотрудница унижает ее человеческое достоинство. При разборе жалобы выяснилось, что та высказывает ей претензии по поводу многочисленных, часто повторяющихся ошибок в работе. По поводу корректности замечаний спорящие во мнениях разошлись: обиженная настаивала, что коллега ее унижает, на что та ответила: «Я говорю нормально, но сколько раз можно повторять одно и то же?!»

общая характеристика проблемной ситуации до начала проведения экспертизы *Схема картирования конфликта*:

Картографирование конфликта может осуществляться не только графически, но **и** в виде таблицы, или перечня факторов. Так, П. Харрис и Б. Рейли группируют компоненты конфликтной структуры и факторы динамики по девяти крупным категориям, включающим действующих лиц (акторов), спорные вопросы (предмет спора), обусловливающие поведение факторы, масштаб конфликта, историю его разрешения, фазовую динамику, баланс власти, возможности и ресурсы сторон, а также состояние их отношений.

1. Действующие лица (акторы).

Кто является акторами (внутренними и внешними), вовлеченными в конфликт?

- 1. Какие идентичностные группы вовлечены в конфликт? Как они определяют себя и какие центральные характеристики образуют их идентичность?
- 2. Кто реальные лидеры этих групп? Являются ли они политиками, военнослужащими, религиозными лидерами, интеллигентами и др.? Каким видам давления они подвержены со стороны своих последователей и оппонентов?
- 3. Как эти идентичностные группы *мобилизуются?* Какими способами они преследуют свои групповые интересы и потребности (т.е. через какие политические партии, парламентские группы, вооруженные силы и т.д.)? В какие *союзы/альянсы* они вступают? Интересы какого уровня они представляют (внутренние, региональные, глобальные)? Каким типам давления и с чьей стороны они подвергаются (испытывают)?

- 4. Какие фракции существуют внутри конфликтующих сторон?
- 5. Присутствуют ли внутри сторон так называемые *прерыватели* (группы, противящиеся мирному процессу)? Насколько велики их число и угроза, которую они представляют? Какие ресурсы доступны для того, чтобы воздействовать на их поведение?
- 6. Существуют ли внутри сторон так называемые группы единичного спорного вопроса (те, которые занимают непримиримую позицию по какому-либо конкретному аспекту конфликта)? Существуют ли акторы, которые находятся географически внутри зоны конфликта, но удалены от его предмета спора или являются убежденными противниками насильственных форм конфликта (например, группы сторонников мира, выразители интересов бизнеса и т.п.)?
- 7. Кто представляет собой внешнего актора в данном конфликте (правительство, государства, региональные блоки и др.)? Какие внешние интересы и группы оказывают влияние на конфликт?
- 2. Спорные вопросы (предмет спора).

Какие вопросы оспариваются в конфликте? По каким предметам ведется спор?

- 1. Какие спорные вопросы возникли из-за распределения экономических, социальных и политических ресурсов?
- 2. Вокруг чего ведется конфликт с политической точки зрения (т.е. в связи с распределением государственной власти)?
- 3. Существует ли дискриминация в действующем механизме распределения ресурсов?
- 3. Факторы, лежащие в основе (обусловливающие) поведения.

Каковы базовые потребности сторон? Каковы их опасения?

- 1. Что является движущими мотивами поведения сторон и почему? (Например, действительно ли они хотят сецессии или это требование является выражением более глубокой потребности группы в безопасности?)
- 2. Чего стороны опасаются в настоящей ситуации? Чего каждая из групп опасается в отношении другой группы?
- 4. Масштаб конфликта.

Каков размер последствий конфликта внутри и вовне зоны конфликта?

- 1. В какой степени конфликт и его последствия затрагивают население страны? Какие сегменты населения в наибольшей степени страдают и почему? Существуют ли какиелибо сегменты населения, еще сравнительно не вовлеченные в конфликт, и почему?
- 2. Какие последствия имеет конфликт для других стран региона, для региональных и глобальных союзов стран?

- 3. Какие группы и интересы затрагиваются при продолжении конфликта и кто будет затронут улаживанием конфликта?
- 5. Предыдущие попытки улаживания/урегулирования конфликта.

Какова история конфликта с точки зрения прошлых попыток разрешить его?

- 1. Какие структуры ранее пытались урегулировать конфликт? Почему они потерпели неудачу? Связаны ли ошибки (недостатки) предыдущего урегулирования с акторами урегулирования, с тем, как урегулирование реализовывалось или с содержащимися в договоренностях специфическими условиями?
- 2. Можно ли обнаружить модели в предыдущих попытках урегулирования конфликта?
- 6. Фаза и интенсивность.

Возможно ли выделить в развитии конфликта определенные фазы?

- 1. Имеет ли конфликт четко выраженные фазы развития, например, в связи с предпринимавшимися попытками перераспределения власти между группами, введением особой формы правления, моделями насилия, актами внешнего вмешательства в конфликт?
- 2. Менялась ли и как интенсивность насилия со временем?
- 7. Баланс власти.

Какова природа баланса власти и его соотношение между сторонами конфликта?

- 1. Кто сильнее? У кого больше поддержки? Восприятие сторонами объема своего властного ресурса и их собственная оценка сложившегося баланса являются критически важными.
- 2. Менялся ли этот баланс со временем или оставался неизменным?
- 3. Является ли доминирующая позиция одной из сторон устойчивой или может быть опрокинута?
- 4. Существует ли вероятность того, что одна из сторон может одержать четкую победу в близком будущем?
- 8. Возможности и ресурсы.

Каковы возможности и ресурсы сторон в настоящее время?

- 1. Менялось ли количество доступных сторонам ресурсов со временем? Вероятны ли изменения в балансе доступных ресурсов в ближайшем будущем? Являются ли источники ресурсов внутренними или внешними?
- 2. Какова финансовая ситуация различных сторон конфликта?

- 3. Какие ресурсы необходимы каждой из сторон, чтобы они могли вести между собой эффективные переговоры?
- 9. Состояние отношений между сторонами конфликта.

Какова природа отношений между противниками?

- 1. Какова природа отношений между лидерами?
- 2. Какие взаимные образы сложились в восприятиях сторонами друг друга?
- 3. Откуда стороны получают информацию друг о друге? Насколько точна такая информация?
- 4. Какие каналы коммуникации друг с другом доступны сторонам?
- 5. Какова (если есть) степень доверия между сторонами?

Устный опрос (экзамен)

Зачет с оценкой проводится в устной форме. Билет содержит 1 вопрос и профессионально-ситуационную задачу.

Примерные вопросы к зачёту

- 24. Психология конфликта. История возникновения и развития. Связь психологии конфликта с другими науками.
- 25. Методы психологии конфликта как науки. Социально-психологические методики выявления конфликта и конфликтности.
 - 26. Понятие конфликт. Основные теории конфликтов.
- 27. Структура, основные уровни и виды конфликтов. Конструктивное и деструктивное развитие конфликта.
- 28. Предмет конфликта, образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта и позиции конфликтующих сторон и их роль в анализе конфликта.
- 29. Динамика конфликта: возникновение конфликтной ситуации и сигналы конфликта, осознание конфликта и его источники.
- 30. Динамика конфликта: конфликтные действия участников конфликта, завершение конфликта и готовность сторон к его разрешению.
 - 31. Условия возникновения конфликта и их значение.
- 32. Внутренние конфликты личности. Значение внутренних конфликтов. Исследование внутренних конфликтов личности в психологии.
- 33. Конфликтный тип личности. Постоянная и ситуативная конфликтность. Связь акцентуаций характера с личностной конфликтностью.
- 34. Межличностные конфликты. Причины возникновения межличностных конфликтов. Формы существования и динамика развития межличностных конфликтов.
- 35. Манипуляция как следствие и как источник различных типов конфликтов. Профилактика манипулятивных конфликтов.
- 36. Конфликты в малых групп: конфликт личности и группы, внутригрупповые конфликты.
- 37. Основные причины и направления развития внутригрупповых конфликтов, их конструктивные и деструктивные последствия.
- 38. Проблемы межличностных и групповых конфликтов в организации. Моббинг как форма конфликта в организации. Возможности профилактики и разрешения.

- 39. Основные формы и направления организационных конфликтов.
- 40. Функции конфликтов в организации. Конструктивное и деструктивное использования конфликтов в управлении.
- 41. Причины возникновения организационных конфликтов. Технологии профилактики и управления различными типами конфликтов в организации.
- 42. Конфликты в управлении. Причины и последствия управленческих конфликтов в организации.
- 43. Трудовые конфликты. Типы трудовых конфликтов и их особенности. Методы работы с трудовыми конфликтами.
- 44. Социальные конфликты, их связь с основными сферами социальной жизни. Конструктивное и деструктивное развитие конфликтов в социальной сфере.
- 45. Политические конфликты как особая форма социальных конфликтов. Виды и функции политических конфликтов, их конструктивные и деструктивные последствия.
- 46. Стили и стратегии поведения сторон в конфликте. Их достоинства и недостатки.
- 47. Основные технологии (подходы) завершения и разрешения конфликтов. Их достоинства и недостатки.
- 48. Переговоры как технология разрешения конфликтов. Виды переговоров. Особенности переговоров.
- 49. Посредничество (медиация), его основные задачи и функции. Значение посредника в процессе разрешения конфликта.
- 50. Модерация конфликтов в организации. Конфликтологическая компетентность модератора.
- 51. Этнические и конфессиональные конфликты, их характеристика и психологические особенности разрешения.
- 52. Семейные конфликты, их психологическая характеристика и особенности разрешения.
- 53. Теории механизмов возникновения конфликтов Формулы конфликта. Конфликты типа A, Б, В.
- 54. Конфликтологическая компетентность в служебно-профессиональной деятельности специалиста. Психологические характеристики конфликтологической компетентности.
- 55. Юридические конфликты, их причины, психологические особенности протекания и разрешения.
- 56. Роль руководителя в управлении конфликтами. Формы и особенности управленческого поведения в конфликтных ситуациях.
- 57. Социально-педагогические конфликты и социально-психологические конфликты в пенитенциарных учреждениях, их причины, психологические особенности протекания и разрешения.
- 58. Конфликт-менеджмент. Навыки психической саморегуляции поведения и деятельности специалиста в ситуациях конфликта и затруднённого взаимодействия.
- 59. Социально-психологические конфликты в пенитенциарных учреждениях, их причины, психологические особенности протекания и разрешения.

МЕТОДИКА ПРЕПОДАВАНИЯ ПСИХОЛОГИИ

Оценочное средство 1

Подготовка и проведение демонстрационного эксперимента в целях активизации процесса обучения психологии

Цель — овладение методами и приемами проведения демонстрационного эксперимента в процессе обучения психологии.

Для выполнения задания необходимо:

- 1. Заранее подготовить учебный демонстрационный эксперимент и составить методические рекомендации по его проведению.
- 2. Обозначить цель и место данного эксперимента в структуре урока.
- 3. Провести на занятии подготовленный демонстрационный эксперимент, проанализировать полученные результаты.

Оценочное средство 2

Психолого-педагогический анализ и оценка занятия по психологии

Цель — овладение умением анализа занятия по психологии.

Для выполнения задания необходимо посетить одно из занятий по психологии (по предварительной согласованности с преподавателем), составить протокол посещенного занятия и проанализировать его.

Посещение занятия предусматривает его последующий анализ. Для этого в ходе наблюдения занятия необходимо сделать соответствующие записи, которые, условно можно назвать протоколом занятия.

Схема протокола занятия:

Основные	Приемы	И	средства	Приемы	И	средства	обучения
элементы занятия	преподавания		(деятельность обучающихся)				
	(деятельност	ГЬ					
	преподавате.	(кп					

Пользуясь протоколом занятия, проанализируйте сильные стороны и ошибки преподавателя, ответьте на следующие вопросы:

- 1. Как сформулированы *цели* занятия учащимся? Каковы на ваш взгляд образовательные, воспитательные и развивающие цели занятия? Насколько они соответствуют познавательным возможностям учащихся?
- 2. Какой *тип* занятия выбрал преподаватель? Насколько данный тип занятия соответствует содержанию материала, поставленным целям и познавательным возможностям учащихся?
- 3. Какими *методами, приемами и средствами* пользуется преподаватель в своей деятельности (при изложении нового материала, при актуализации знаний и т.п.)? Как поддерживает интерес к теме? Какие способы мотивации применяет педагог?
- 4. Насколько логично изложение учебного материала преподавателем? Если вы не согласны с данной логикой, то предложите свой вариант.
- 5. Какой характер носит познавательная деятельность обучающихся на занятии? Какие типы и виды самостоятельной познавательной деятельности учащихся использованы на занятия? Оцените их результативность.
- 6. Насколько реализованы междисциплинарные связи на занятии?
- 7. Сделайте выводы о достоинствах и недостатках данного занятия.

Результаты анализа можно оформить в виде конспекта:

Анализ занятия

Преподаватель:	Ф.И.О.,	кафедра	
Группа:			
Тема занятия:			

Далее приводится текст анализа занятия по вопросам, представленным выше.

Оценочное средство 3

Разработка программы развивающего курса по психологии для школьников

Выполнение задания осуществляется в 2 этапа: 1 этап - анализ имеющихся программ, 2 этап — разработка авторской программы развивающего курса по психологии для школьников.

На 1 этапе необходимо ознакомиться с изданными программами по психологии для школьников и проанализировать их. Можно в ходе анализа рассмотреть следующие программы:

- Немов Р.С. Программа по психологии для средних общеобразовательных учебных заведений. М., 1993.
- Забродин Ю.М., Попова М.В. Программа курса «Психология в школе». М., 1997.
- Программа учебного курса «Психология» для 3-11 классов // Преподавание психологии в школе: учебно-методическое пособие / Под ред. И.В.Дубровиной. М., 2003.
- Аржакаева Т.А., Вачков И.В.,А.Х.Попова. Психологическая азбука. Начальная школа (первый год обучения). М., 2003.

В ходе выполнения первой части задания можно воспользоваться следующей схемой анализа учебных программ:

Какова цель преподавания психологии в данном курсе психологии?

Какова структура курса: какие разделы психологии представлены и в каком объеме?

По какому принципу выделены основные тематические блоки? Как осуществляется между ними взаимосвязь? Каким темам уделяется больше внимания и насколько оправдан такой подход?

Каков способ построения учебной программы (линейный, концентрический, спиральный, смешанный)?

Какова направленность курса: теоретическая или практическая (прикладная)?

Каково соотношение теоретического и фактического материала в содержании программы? Какой элемент преобладает по объему и насколько это соответствует целям и задачам обучения?

7. Какие формы и методы работы предусмотрены? Насколько они оправданы? Учтены ли возрастные особенности учащихся?

На втором этапе необходимо подготовить свой вариант учебной программы развивающего курса по психологии для школьников. В ходе разработки программы следует придерживаться следующей ее <u>структуры</u>:

- 1.Пояснительная записка о целях изучения предмета, основных требованиях к знаниям и умениям, рекомендуемых формах и методах обучения.
- 2. Тематическое планирование содержания курса. В тематическом плане раскрывается рекомендуемая последовательность изучения разделов и тем программы и показывается распределение учебных часов по разделам предмета. Сущность тематического плана это краткое содержание курса и практическая работа.

- 3. Содержание программы. В этом разделе раскрывается сущность учебнотематического плана, то есть дается краткое содержание курса и практических работ.
 - 4. Перечень учебного оборудования, технических средств и наглядных пособий.
 - 5. Рекомендуемая литература.

Оценочное средство 4 Устный опрос (экзамен)

Экзамен проводится в устной форме. Билет содержит 2 вопроса.

Примерные вопросы к экзамену

- а. Методика преподавания психологии: предмет, задачи, содержание и методологические основы.
- **b.** Специфика содержания психологии как гуманитарной дисциплины и цели обучения психологии. Взаимосвязь обучения и развития в преподавании психологии.
- с. История преподавания психологии в высшей и средней школе.
- **d.** Роль и место психологии как учебного предмета в обучении и воспитании школьников студентов, педагогов. Проектирование, реализация и оценка учебновоспитательного процесса.
- **е.** Понятие о психологической культуре личности. Уровни психологической культуры личности.
- f. Основные тенденции и принципы современного психологического образования. Их реализация в процессе преподавания психологии.
- д. Дидактические принципы в преподавании психологии.
- h. Лекционная форма обучения психологии. Виды лекций. Методика чтения лекции.
- i. Методические требования к проведению лекции по психологии. Психологические условия эффективности лекции.
- j. Методические требования по проведению практических и семинарских занятий по психологии.
- **k.** Методика организации и управления учебной дискуссией на семинарских и практических занятиях по психологии.
- 1. Тренинг в структуре практических занятий по психологии.
- т. Особенности преподавания психологии в зарубежной и отечественной школе.
- п. Место психологии в содержании современного школьного образования.
- о. Нормативно-правовое обеспечение образования. Документы, определяющие содержание психологического образования.
- р. Учебный план: понятие и структура.
- q. Учебная программа и ее структура. Требования к разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.
- г. Учебник: требования и дидактические функции.
- s. Структура учебника. Сопоставительный анализ учебников по психологии
- t. Формы организации обучения психологии в высшей и средней школе.
- u. Урок как основная форма организации обучения в школе. Типы и структура уроков.
- v. Организация и проведение урока психологии: этапы подготовки к занятию и разработка конспекта урока.
- w. Реализация принципа наглядности в обучении психологии. Виды наглядности.
- х. Демонстрационный эксперимент: назначение и специфика проведения.
- у. Психодиагностика на занятиях психологии.

- z. Психологический анализ занятий по психологии: структура и содержание.
- аа. Проблема контроля усвоения психологических знаний. Виды контроля в процессе обучения психологии.
- bb. Методические приемы обеспечения эффективности педагогического контроля на занятиях по психологии. Формы контроля.
- сс. Тестовый контроль знаний по психологии: особенности организации и проведения
- dd. Методы обучения психологии: понятие и особенности.
- ее. Методы словесного обучения психологии.
- ff. Методы интерактивного обучения психологии: дискуссия, деловая игра и др.
- gg. Учет современных активных и интерактивных методов обучения в преподавании психологии.
- hh. Метод проблемного обучения психологии.
- іі. Организация самостоятельной работы при обучении психологии.
- јј. Педагогическое взаимодействие в системе преподавания психологии.
- kk. Культура самоорганизации деятельности преподавателя психологии. Профессиональная культура, педагогическое мастерство преподавателя психологии.
- II. Особенности педагогического общения в процессе преподавания психологии. Культура общения преподавателя психологии.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ И КОУЧИНГ

Оценочное средство 1. Творческие задания для самостоятельной работы:

Дать развернутый ответ на вопросы и подготовить презентацию, используя программы пакета Windows (PowerPoint):

Творческие задания для самостоятельной работы:

- 1. Причины приглашения консультантов и источники сопротивления при реализации консультационного проекта.
 - 2. «Просвещение» клиента как элемент консультировании.
- 3. Проблема зависимости клиентной организации от консультанта после завершения проекта.
- 4. Проанализируйте корпоративную культуру известной организации. Разработайте рекомендации по ее развитию.
 - 5. Проведите сравнительный анализ различных моделей организации.
 - 6. Разработайте анкеты на заданную тему.
 - 7. Подготовка презентации по итогам организационной диагностики.
 - 8. Рассмотрение кейса «Бритгеймз».
 - 9. Использование моделей организации для разработки системных интервенций.
 - 10. Проблема соответствия интервенций стратегическим целям организации.
 - 11. Разработка плана организационных интервенций.
 - 12. Сравнительный анализ организационных интервенций.
 - 13. Кейс «История ТВС».
 - 14. Разработка PR-кампании по продвижению консалтинговых услуг.
 - 15. Элементы имиджа консультационной компании.
 - 16. Коучинг для поиска смысла.
 - 17. Коучинг для корпорации.

Оценочное средство 2.

Тестовый опрос

- 1. Организационное консультирование:
- а) профессиональная помощь;
- б) экспертное заключение о состоянии дел в организации;
- в) психологическая помощь человеку в трудной ситуации;
- г) оказание компетентной помощи советом.
- 2. Влияние на развитие организационного консультирования оказали работы:
- а) К. Левина;
- б) Дж. Морено;
- в) К. Рождерса;
- г) В. Бенниса.
- 3. Основатели научного управлении, оказавшие влияние на развитие организационного консультирования на Западе во второй пол. XX века:
- а) Ф.Тейлор;
- б) Э. Мейо;
- в) А. Файоль;
- г) К. Макхэм
- 4. Основатели научного управлении, оказавшие влияние на развитие организационного консультирования на Западе во второй пол. XX века:
- а) Ф. Гилбрет;
- б) Г. Эмерсон;
- в) И. Адизес;
- г) Р. Метцгера.
- 5. Представители американской школы организационного консультирования:
- а) Г. Эмерсон;
- б) П. Друкер;
- в) И. Адизес;
- г) Д. Уэлч.
- 6. Особенности организационного консультирования в России:
- а) находится в начале своего становления;
- б) основывается только на опыте западных специалистов;
- в) отсутствие четкой методологии;
- г) его основателями являются социологи.
- 7. Российские специалисты организационного консультирования:
- а) И. Адизес;
- б) А. И. Пригожин;
- в) Ю. Д. Красовский;
- г) В. А. Гончарук.
- 8. Российские специалисты организационного консультирования:
- а) Ф. Ф. Галлямов;
- б) М. И. Кныш;
- в) В. Тарасов;
- г) К. Левин.
- 9. Процесс организационного консультирования включает:
- а) заказчика;
- б) консультанта;
- в) проблему (предмет);
- г) методики.
- 10. Организационное консультирование:

- а) работа по контракту;
- б) оказание услуг организациям, специально обученными и квалифицированными лицами;
- в) индивидуальная помощь в решении личных проблем;
- г) помогают организации-заказчику выявить управленческие проблемы.
- 11. Установите соответствие между этапом становления и развития организационного консультирования и его содержанием:
- 1. Накопление знаний и практического опыта в области консультирования субъектов управления (примерно с 2000-1500 гг. до н. э. до средины XVII века)
- а) 2 этап
- 2. Возникновение первых специалистов, помогающих руководить промышленными предприятиями, которые в большом количестве создаются после промышленной революции в Европе
- б) 1 этап
- 3. оформление организационного консультирования в самостоятельное направление теории и практики
- в) 3 этап
- 12. Установите соответствие между типом консультирования и его содержанием:
- 1. Совершенствование процесса управления предприятием
- а) кадровое консультирование
- 2. Работа с HR-службами предприятий
- б) обучающее консультирование
- 3. Профессиональная помощь в разработке и внедрении эффективных методов работы предприятия с рынком
- в) управленческое консультирование
- 4. Профессиональная помощь в повышении компетентности персонала предприятия от руководителей до рядовых сотрудников
- г) маркетинговое консультирование

Напишите правильный ответ:

- 13. Особая сфера профессиональной деятельности, целью которой является оказание помощи в отношении содержания, процесса или структуры задач организации...
- 14. Предмет организационного консультирования...
- 15. Объект организационного консультирования...
- 16. Физическое или юридическое лицо, которое в течение определенного периода времени выполняет работу по совершенствованию деятельности компании-клиента и получает за эту работу вознаграждение, оговоренное в договоре на оказание консультационных услуг...
- 17. Специалист в конкретной области, обладающий знаниями, аналитическими и диагностическими навыками, способностью творчески применить их при решении проблем заказчика, соблюдающий этические нормы и стандарты профессии...
- 18. Любое физическое или юридическое лицо, обратившееся за разрешением проблемы к консультанту, предоставившее ему необходимую информацию для работы и заключившее договор на оказание консультационных услуг...

Отметьте правильные варианты ответа:

- 19. Основные параметры сотрудничества консультанта и заказчика это согласование:
- а) методов работы консультанта;
- б) целей работы консультанта;
- в) результатов и способов их достижения;
- г) параметров измерения достигнутого.
- 20. Параметры сотрудничества консультанта и заказчика:
- а) совместное формулирование проблемы;
- б) открытость в сообщении имеющейся информации;
- в) совместное участие в выборе методов диагностики;
- г) участие сторон в выполнении задания.

- 21. Типичные задания на консультирование:
- а) исправление ситуации, которая ухудшилась;
- б) усовершенствование ситуации, которая уже существует;
- в) создание совершенно новой ситуации;
- г) изменение сотрудников.
- 22. Особенности организации работы в системе «консультант-заказчик» определяется:
- а) отсутствием опытных специалистов;
- б) установкой «К консультантам обращаются только слабые руководители»;
- в) установкой «От консультантов мало пользы»;
- г) отсутствием у руководителей осознанной потребности в консультационных услугах;
- д) отсутствием рынка услуг.
- 23. Модель организационного консультанта-психолога содержит уровни:
- а) окружение, среда;
- б) профессиональное поведение;
- в) поведение на рынке консультативных услуг.
- 24. Модель организационного консультанта-психолога содержит уровни:
- а) умения договариваться с заказчиком;
- б) стратегии и способности;
- в) убеждения и ценности;
- г) профессиональной идентичности (самосознание).
- 25. Направление психологического консультирования, в котором консультант-психотерапевт относится к клиенту с предельной чуткостью, уважением и вниманием,-
- а) клиентцентрированное
- б) когнитивное
- в) гештальттерапия
- г) бихевиоризм.
- 26. Основной инструмент воздействия на клиента в организационном консультировании это:
- а) воздействие на эмоциональную сферу
- б) рациональное объяснение и принятие целей организации
- в) изменение поведения
- г) актуализация ценностей и смысла деятельности.

Напишите правильный ответ:

- 27. Базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях... 28. Направление, в котором считается, что всякая интеллектуализация является помехой в консультационном процессе (соблюдается принцип «забудь свой разум и обратись к своим
- чувствам»), называется:
- а)гештальттерапия б)трансактный анализ
- в)бихевиоризм
- г)когнитивная психотерапия
- 29. Психологическое консультирование в организации не может проводиться с позиции:
- а) клиента
- б) руководителя
- в) гуманизма
- г) психоанализа.
- 30. К основным задачам организационного психологического консультирования относится:
- а) решение проблемы клиента
- б)информирование клиента о его желаемом результате

в)изучение потенциальных способностей, ресурсов для достижения цели г)сопровождение в достижении им поставленной цели и соотнесении личных целей с целями организации.

Примерный перечень вопросов к экзамену и критерии оценивания:

- 1. Понятие о консультировании. Виды и области консультирования.
- 2. Консультационные услуги в различных областях управления.
- 3. Масштабы консультирования как бизнеса. Динамика роста консультационных услуг в мире.
- 4. Управленческий консалтинг как инфраструктура бизнеса и перспективы его развития.
- 5. Возможные роли консультанта. Роль и функции психолога в организации как внутреннего консультанта.
 - 6. Этические стандарты и правовые нормы организационного консультирования.
- 7. Оценка клиентами потенциальных неприятностей, связанных с обращением к консультантам.
 - 8. Консультационный проект с точки зрения заказчика.
 - 9. Роль заказчика в консультационном проекте.
 - 10. Психологические причины сопротивления усилиям консультанта.
 - 11. Цели консультанта в построении эффективных отношений с клиентом.
- 12. Проблема ответственности клиента и консультанта за результаты консультационного проекта.
- 13. Этапы консультационного проекта Этап I. Получение заказа на консультационный проект. Первый контакт с клиентом. Определение общей задачи. Подготовка и представление предложения клиенту.
- 14. Этап II. Организационная диагностика. Цели и масштабы диагностики. Представление результатов диагностики.
- 15. Этап III. Согласование и проведение организационных интервенций. Определение сроков и желательных результатов. Обратная связь с клиентом.
- 16. Этап IV. Подведение итогов и завершение консультационного проекта. Представление результатов. Оценка консультационного проекта.
 - 17. Обработка методов и этапов консультирования.
 - 18. Практическая отработка навыков установления контакта.
 - 19. Отработка методов мозгового штурма. (Классический метод и метод ДеБоно).
 - 20. Применение различных методов организационной диагностики.
 - 21. Диагностика структуры и системы коммуникаций в организации.
- 22. Коучинг как управленческое поведение, альтернативное командоконтролирующему.
 - 23. Коучинг для руководителей высшего звена.
 - 24. Самокоучинг. Культура коучинга.
 - 25. Спортивные корни коучинга. Цель и задачи коучинга.

ОРГАНИЗАЦИИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Оценочное средство 1.

Творческие практические задания

- 1. Подготовить программу аттестации сотрудника организации в следующей ситуации.
- 2. Ситуация: Сотрудник работает в организации более пяти лет торговым представителем. На его участке продажи увеличились в 4 раза, возможно повышение сотрудника по служебной лестнице.

- 3. Необходимо разработать: программу аттестации, должностные инструкции работника, аттестационный отчет сотрудника, бланк оценки сотрудника;
- 4. Проанализировать и обосновать следующее положение: «В обстановке быстро меняющейся среды менеджеров больше волнует настоящее, а не будущее»;
- 5. Подобрать 2–3 примера решения проблемы в ситуации конфликта для обсуждения и проигрывания на тренинге;
- 6. Составить тренинговое занятие по принятию решений в управленческой деятельности.

Оценочное средство 2.

Разбор конкретных ситуаций, решение кейсов

Во время делового обеда вы услышали беседу за соседним столиком двух руководителей (прочитайте примеры). С кем из беседующих вы согласны и почему? Пример 1.

Руководитель А: «Я хочу вам сказать, что, если вы сделаете все, чтобы ваши сотрудники стали полностью удовлетворены работой, они будут продуктивны».

Руководитель Б: «Я не уверен в этом; если я сделаю их счастливыми, т. е. полностью удовлетворенными, может быть они и будут исправно ходить на работу и держаться за нее, но не обязательно станут работать по-настоящему упорно». *Пример 2*.

Руководитель А: «Надо устанавливать такие показатели эффективности деятельности, которые рассматривались бы работниками как их личные цели».

Руководитель Б: «Думаю, что этого достичь невозможно, да и не нужно. При установлении показателей работы специалистов надо исходить из соображений выгоды для отдела и для организации».

Пример 3.

Руководитель А: «Для работников важно, чтобы их вознаграждения соответствовали их вкладу, им важен результат распределения значимых для них благ и им совсем не обязательно знать, как принималось решение о распределении вознаграждений, их это не заботит».

Руководитель Б: «Не думаю, что сотрудники не обращают внимания на то, как принимается решение. Мне порой даже кажется, что работники согласились бы потерять в заработной плате, если бы увидели, что она не соответствует их вкладу, слишком завышена и проголосовали бы за изменение процедуры определения уровня вознаграждения и учет в ней всех усилий и результатов работников».

Руководитель А: «Если ты хочешь сказать, что надо обращать внимание, как расценивают работники свои вознаграждения и процедуры, с помощью которых они устанавливаются, как справедливые или нет, то я считаю это бессмысленным занятием. Справедливость — понятие сугубо индивидуальное, здесь невозможно достичь согласия. Лучше вообще об этом не думать».

- 2. Вы являетесь руководителем крупной фирмы, занимающейся производством и сбытом продовольственных товаров. Вам предстоит:
- рассмотреть и утвердить план развития производственных мощностей на следующий год:
- проконтролировать результаты деятельности подразделений;
- подготовить ответные письма в адрес предприятий-партнеров;
- изучить опыт работы наиболее прогрессивных предприятий вашей отрасли.

Какие из перечисленных полномочий вы можете делегировать подчиненным в условиях дефицита времени и почему?

Разберите ситуацию и примите управленческое решение:

Вы – директор магазина. Заведующая секцией, ранее работавшая продавцом, хорошо справляется с новой работой. Но она постоянно обращается к Вам с вопросами, как своему непосредственному руководителю. Вопросы эти, как правило, имеют уточняющих характер и косвенное отношение к поставленным перед ней задачам. Она прекрасно может сама ответить на эти вопросы. Ваши действия.

Вы – менеджер по персоналу. К Вам обратился с просьбой мастер цеха: организовать увольнение плохого работника. Ваши действия.

Вы – руководитель службы управления персоналом производственного предприятия. Вы проводите собеседование с претендентом на вакантную должность начальника цеха. По объективным показателям эта кандидатура Вам подходит, такого работника Вы давно искали. В ходе собеседования Вы выявляете, что он негативно настроен по отношению к работникам-женщинам и представителям других национальностей. Ваши действия. Обоснуйте свой ответ.

Вы – специалист по отбору персонала компании. Вы выявили двух претендентов, которые наиболее соответствуют требованиям к вакантной должности, они продемонстрировали необходимый уровень профессиональных навыков, имеют приблизительно одинаковый опыт работы и профессиональное образование. Оба кандидата лично вам не знакомы, в ваше организации они никогда ранее не работали. По каким критериям вы будете делать выбор?

Вы — руководитель коммерческой организации. В ней освободилась должность руководителя подразделения. Вам рекомендуют специалиста высокой квалификации люди, мнению которых вы доверяете. В вашей организации есть специалист, претендующий на эту должность. Оба претендента по объективным критериям соответствуют требованиям к должности. Какое решение вы примите?

Работник выполняет свою работу достаточно качественно. Но при этом постоянно допускает мелкие неточности, которых можно избежать. Ваши замечания на некоторое время делают его внимательнее, ошибки прекращаются. Затем ситуация повторяется. Ваши действия.

Оценочное средство 3. Курсовая работа по предложенным темам

Примерная тематика курсовых работ:

- 44. Анализ взаимосвязи организационного стресса и функциональных состояний сотрудников.
- 45. Анализ профессионально-важных качеств современного управленца в условиях конкуренции на современном рынке труда.
 - 46. Анализ стилей руководства и подчинения в организации.
- 47. Взаимосвязь индивидуально-психологических особенностей руководителя с особенностями его управленческого стиля.
- 48. Взаимосвязь личностных особенностей и стиля поведения в конфликте менеджеров по продажам.
- 49. Взаимосвязь личностных особенностей руководителя и успешности его управленческой деятельности.
 - 50. Взаимосвязь мотивации и удовлетворенности трудом.
- 51. Взаимосвязь социально-психологического климата коллектива и стиля поведения его членов в конфликтной ситуации.

- 52. Взаимосвязь темпераментальных характеристик и организаторских способностей у руководителей разного уровня.
- 53. Гендерные различия в использовании стиля руководства в системе управления организацией.
- 54. Детерминанты эмоционального выгорания сотрудников организации и пути его коррекции и профилактики.
- 55. Методы профилактики и разрешение межличностных конфликтов в организации.
- 56. Мотивационно-волевые особенности менеджера как детерминанты его профессиональной успешности.
- 57. Особенности взаимосвязи психологического климата в рабочей группе со стилем руководства.
 - 58. Особенности трудовой мотивации специалистов-лидеров.
 - 59. Психологические особенности принятия управленческих решений.
- 60. Психологические особенности профессиональной деятельности женщинруководителей.
- 61. Социально-психологический климат в коллективе как фактор его эффективности его деятельности.
 - 62. Специфика разрешения конфликтов руководителями разного пола.
- 63. Стиль руководства менеджера как детерминанта социально-психологического климата в коллективе.
 - 64. Факторы адаптации сотрудников в коммерческой организации.

Оценочное средство 4. Тестирование

1.	Автор термина	1) М. Х. Мескон
	«предприниматель»:	2) А. Файоль
		* 3) Р. Кантиннол
		4) Г. Форд
2.	Автор утверждения "процессы	1) А. Файоль
	управления не являются	2) Э. Мейо
	универсальными для всех	3) Ф.Тейлор
	организации и зависят от	*4) Т. Бернс
	продукции, отрасли и среды":	-
3.	Английское слово «manage», от	1) продавать
	которого произошёл термин	2) искать
	менеджер означает:	3) осуществлять
		*4) управлять
4.	Главная проблема психологии	*1) проблема взаимоотношений личности и
	производственного коллектива:	группы
		2) совершенствование производства
		3) текучесть кадров
		4) материальное поощрение
5.	Исследователь стиля управления,	*1) Р. Блейк
	максимально ориентированного на	2) В.С. Мерлин
	задачу и минимально на персонал:	3) К. Левин
		4) Г. Форд
6.	К аудиовизуальным средствам	1) конференции, буклеты
	паблик-рилейшнз относят:	2) пресс-конференции

		3) рекламные объявления, визитки, прайс- листы
		*4) видеоролики, телепередачи
7.	Одна из функций управления,	1) маркетинг
	способствующая установлению и	*2) «паблик рилейшнз»
	поддержке общения между	3) менеджмент
	организацией и общественностью:	4) стиль управления
8.	Основная экономическая проблема	1) низкая кадровая политика
0.	кризиса организации:	2) подбор персонала
		3) низкий коллективизм
		*4) товар не находит спроса
9.	Прикладная отрасль психологии,	1) психология предпринимательства
<i>)</i> .	изучающая все аспекты	*2) организационная психология
	психической деятельности и	3) общая психология
	поведения людей в организациях с	
	целью повышения её	4) девиантная психология
	эффективности:	
10.	Совместное планирование и	*1) демократического
	обсуждение, общая	2) авторитарного
	ответственность за результат - это	3) либерального
	характеристики стиля управления:	4) попустительского
11.	Степень ориентации на правила и	1) стиль управления
	опора на критерии поведения и	*2) формализация
	деятельности:	3) этапы развития
		4) мотивация
12.	Стремясь к достижению своих	*1) центростремительная
	целей, человек стремится к	2) диалектическая
	сотрудничеству и целям	3) центробежная
	организации - это тенденция:	4) субъективная
13.	Структура управления со многими	1) линейно-функциональная
	подразделениями:	*2) матричная
		3) линейная
		4) функциональная
14.	Структура управления, при	1) матрично-штабная
	которой все подчиняются	*2) линейная
	руководителю более высокого	3) функциональная
	уровня:	4) матричная
15.	Структура управления, при	1) матричная
10.	которой каждый руководитель	*2) функциональная
	имеет право давать указания,	3) линейно-функциональная
	входящие в его компетенцию:	4) матрично-штабная
16.	Целями управления коллективом	*1) повышение эффективности производства
10.	являются:	пазритие и саморазритие самого работника
		*2) развитие и саморазвитие самого работника в труде
		3) привлечение капитала
		4) психодиагностика
17.	Человек, который берёт на себя	
1/.	риск, связанный с организацией	*1) предприниматель
	prior, obsolimbin o optannoaquen	

	нового предприятия или новой	2) менеджер
	продукции (Р. Кантиннол):	3) кадровик
		*4) бизнесмен
18.	Человек, профессионально	
10.	осуществляющий функцию	
	управления в рыночной экономике:	2) дизайнер
	Judge of the party of the second seco	3) маркетолог
10	D V	4) финансист
19.	Элемент организации по Х.	*1) техноструктура
	Мюнцбергу, связанный с покупкой,	2) оперативное ядро
	продажей, т.е. выполняющий основной производственный	3) средняя линия
	процесс:	4) стратегический апекс
20.	Элемент организации по Х.	*1) стратегический апекс
	Мюнцбергу, формирующий	2) техноструктура
	политику, распределяющий	3) оперативное ядро
	ресурсы, модифицирующий:	4) средняя линия
21.	Задачи психолога в	*1) социально-психологическое обеспечение
	организационном управлении и	внедрения нововведений и реорганизации
	социальном планированиии:	*2) профилактика и разрешение конфликтов
		3) аттестация должностей, включенных в
		штатное расписание
		4) оценка персонала в целях найма,
		аттестации и перемещения
22.	Анализ отношения к труду	*1) удовлетворенность трудом
	возможен при психологическом	2) производительность труда
	измерении таких показателей, как:	*3) социально-психологический климат
		4) процесс внедрения нововведения
23.	Задачи психолога организации по	1) принятие на работу и должностные
	работе с персоналом:	перемещения
		*2) профессиональная ориентация и
		консультирование
		3) аттестация должностей, включенных в штатное расписание
		*4) профилактика и разрешение конфликтов
24.	Практический психолог в	*1) диагностика
	организации выполняет следующие	*2) консультирование
	функции:	3) управляющую
		4) экономическую
25.	При анализе социально-	*1) организация
	психологических явлений в	*2) личность работника
	организациях психологи	3) текучесть кадров
	оперируют следующими	*4) отношение к труду
	понятиями:	5) прибыль
		6) рентабельность
26.	Прикладная отрасль психологии,	1) организационная психология
20.	изучающая влияние социально-	2) *pг*н*з*ц**нн#\$# пс*х*л*г#\$#
	психологических факторов на	<i>2)</i> рг н з ц нн#ф# пс х л 1#ф#
	повышение эффективности труда -	
	позышение эффективности труда	

	это	
27.	Психологическое исследование организации предполагает использование таких понятийных категорий, как:	1) динамика организации *2) социально-психологический климат 3) дисциплина труда *4) личность руководителя
28.	Влияние процесса общения на профессиональную деятельность людей, и прежде всего на повышение производительности их труда - это:	 *1) предмет организационной психологии 2) объект организационной психологии 3) объект управления в организации 4) субъект управления в организации
29.	Процесс, обеспечивающий устойчивую приоритетность общей цели над индивидуальными целями работников и использующий для этого широкий набор организационных средств, включая насилие - это	 организационная власть *рг*низационная вл*сть *рг*н*з*ц**нн#\$# вл*сть
30.	Структура организации, развивающаяся спонтанно по мере общения и взаимодействия людей:	*1) неформальная2) профессиональная3) социально-демографическая4) функциональная
31.	Свойство личности подчиняться группе:	 зависимость конформность сплоченность доминантность
32.	Создание условий для роста производительности труда, подбора и расстановки исполнительского и управленческого персонала, обеспечение налаженной системы организации производственного процесса - это функция организации	 управленческая упр*вл*нч*ск#\$#
33.	Функции организации и их содержание:	удовлетворение потребностей общества социально-производственная продукции
		выпуск продукции необходимого количества для удовлетворения спроса населения и определенного качества, соответствующего требованиям современного индустриально развитого общества

		создание новых техник и технологий, их конструирование, модернизация и реконструкция с целью достижения уровня мировых стандартов и конкурентоспособност и на мировом рынке
24		создание условий для роста производительности труда, подбора и расстановки исполнительского и управленческого персонала, обеспечение налаженной системы организации производственного процесса
34.	Структура организации, обусловленная функциональным разделением труда, официальными, юридически закрепленными правами и обязанностями сотрудников:	 *1) формальная 2) неформальная 3) функциональная 4) профессиональная
35.	Структура организации, которая основана на разделении труда и необходимости согласования, координации реальных действий всех участников совместной деятельности:	*1) функциональная 2) социально-демографическая 3) профессиональная 4) формальная
36.	Если в основу классификации социальных групп положен критерий "время существования группы", то выделяют следующие типы групп:	*1) кратковременные, долговременные2) малые, средние и большие3) первичные, вторичные4) формальные, неформальные
37.	Вид групп, в которых удовлетворяются потребности в общении, основанном на симпатии:	 первичные формальные неформальные вторичные
38.	Этап командообразования, при котором происходит осознанное желание работать над решением задач:	 адаптации кооперации функционирования группирования
39.	Крепко сплоченная группа людей, специально подготовленных для совместной работы - это	1) команда 2) к*м*нда
40.	Функции организации и их	1) создание условий для управленческая

	содержание:		роста производительности труда, подбора и расстановки исполнительского и управленческого персонала, обеспечен налаженной системы организации производственного процесса		
		2)	формирование благоприятного социально-психологического климата организации оказание помощи со стороны кадровых работников в социали профессиональном становлении молоды сотрудников	ьном	психолого- педагогическая
	3	3)	создание предметов н только массового потребления, но и предметов, представляющих материальную и духовную ценность д общества	цля	социально- культурная
		4)	создание определенн социально-бытовых условий	ых	-
41.	Функция организации, заключающаяся в создании не только предметов массового потребления, но и предметов, представляющих материальную и духовную ценность для общества:	*1) 2) 3) 4)	P	іческа дстве	
42.	Субъективные (психологические, физиологические, социально-	1)	показатель личностного отношения человека к своему труду и членам группы показатель связан с	труд деят	летворенность овой ельностью сительная
		2) 3)	уровнем текучести кадров показатель, характеризующий	стабл оргал сраб	ильность низации отанность низации

		устойчивость и прочность межличностных взаимодействий 4) введите текст в производительность
43.	Основные этапы командообразования:	 адаптация группирование кооперация функционирование
44.	Если в основу классификации социальных групп положен критерий "численности", то выделяют следующие типы групп:	*1) малые, средние и большие2) краткосрочные, долгосрочные3) первичные, вторичные4) формальные, неформальные
45.	Критерий, отличающий социальную организацию от других видов социальных групп:	определенная структура отношений и *1) система взаимосвязанных интересов, мотивирующих трудовую деятельность совместная деятельность двух или более людей неопределенная структура отношений при 3) наличии системы взаимосвязанных интересов общность людей, находящиеся 4) в социально-личностной зависимости друг от друга
46.	Преимущества формализации структуры организации:	1) снижение адаптивности 2) ригидность функционирования *3) облегчение контроля *4) уменьшение ролевой неопределённости
47.	Механизм, посредством которого группа вынуждает соблюдать групповые нормы:	1) групповые нормы 2) размер группы 3) групповые роли *4) групповые санкции
48.	Стадия развития группы, в которой происходит выработка норм, ролей, идентификация с группой:	*1) нормирования 2) брожения 3) формирования 4) деятельности
49.	По мнению М. Х. Мескона, М. Альберта, причины вхождения людей в неформальные группы и организации:	1) внутриличностные конфликты *2) чувство принадлежности *3) получение защиты 4) материальные потребности
50.	Стадия развития группы, при которой достигаются коллективные цели и задачи:	1) брожения 2) нормирования 3) формирования *4) деятельности
51.	Функция организации, заключающаяся в формировании благоприятного социально-	*1) психолого-педагогическая 2) социально-культурная

	Т	2)
	психологического климата организации, оказании помощи со стороны кадровых работников в	3) производственная4) социально-экономическая
	социальном и профессиональном становлении молодых сотрудников:	
52.	Примером реальной группы	*1) коллектив сотрудников
	является:	2) работники крупного предприятия
		3) репрезентативная выборка
		4) очередь в магазине
53.	Функция организации, состоящая в	*1) социально-производственная
	удовлетворении потребностей	2) социально-экономическая
	общества в определенной	3) социально-бытовая
	продукции:	4) психолого-педагогическая
54.	Структура организации, которая	*1) профессиональная
	связана с потребностью	2) социально-демографическая
	организации в работниках	3) функциональная
	определенных специальностей:	4) неформальная
55.	Если в основу классификации	, <u> </u>
55.	социальных групп положен	*1) первичные, вторичные
	критерий "структурная	2) формальные, неформальные
	целостность группы", то выделяют	3) кратковременные, долговременные
	следующие типы групп:	4) учебные, производственные, интеллектуальные
56.	Функция организации, состоящая в	*1) социально-экономическая
	выпуске продукции необходимого	2) социально-техническая
	качества для удовлетворения	3) управленческая
	спроса населения и определенного	4) социально-психологическая
	качества, соответствующего	+) социально-психологическая
	требованиям современного	
	индустриально развитого	
	общества:	
57.	Общность людей, выделяемая из	1) социальная группа
	целостной социальной системы на	2) с*ц**льн#\$# гру*п#\$#
	основе определенного признака -	3) гру*п#\$#
	это	4) группа
58.	Структура организации,	*1) социально-демографическая
	определяемая половым,	2) профессиональная
	возрастным, этническим составом	3) функциональная
	работников предприятия, уровнем	4) формальная
	их образования, квалификацией и	
59.	стажем работы:	1)
39.	Объединение людей, направленное на достижение социально-	1) организация
	экономических целей и	2) *рганизац#\$#
	удовлетворение интересов	3) *рг*н*з*ц#\$#
	посредством совместной трудовой	
	деятельности и имеющее правовой	
	статус, определяемый законами	
	общества - это	
60.	Типы структур организации и их	1) социально- определяется половым,
	характеристика:	onpedential nonoppini

		2)		возрастным, этническим составом работников предприятия, уровнем их образования, классификацией и стажем работы связана с потребностью организации в работниках определенных специальностей
		3)		основана на разделении труда и необходимости согласования, координации реальных действий всех участников совместной деятельности
		4)	социально- экономическая	-
61.	Субъективные (психологические, физиологические, социально-психологические) показатели эффективности организации и их содержание:	1)	выражается на показателях производительност труда, качество выпускаемой продукции и т.д.	и трудовая активность
		2)	определяется творческим отношением к делу, участием в рационализаторской деятельности	активность
		3)	проявляется в участ в общественно-политической жизн страны, социальных движениях, освоени новых экономическ условий	и общественная х активность
		4)	-	удовлетворенность трудовой деятельностью
62.	Функция организации, заключающаяся в создании новых техник и технологий, их	*1) 2) 3)	социально-технич психологическая социально-культу	

	конструировании, модернизации и реконструкции с целью достижения уровня мировых стандартов и конкурентоспособности на	4)	социально-производственная
62	мировом рынке:	1)	V
63.	Автор теории иерархии потребностей:	1)	Холланд
	потреоностей.	*2)	А. Маслоу
		3)	Д. Мак-Грегор
<i>C</i> 4		4)	Ф. Херцберг
64.	Автор теории, в которой	1)	А. Маслоу
	сочетаются два принципиально	2)	К. Левин
	противоположных взгляда на человека: положительный и	*3)	Д. Мак-Грегор
	отрицательный:	4)	Ф. Херцберг
65.	Ф. Тейлор основоположник:	*1)	школы научного управления
		2)	школы "человеческих отношений"
		3)	административной школы
		4)	бюрократической школы
66.	Автор теории организации,	*1)	К. Арджирис
	считавший, что формальные	2)	А. Файоль
	организации должны также	3)	Э. Мейо
	способствовать личностному росту	4)	Р. Ликерт
	(например, от зависимости к		•
67.	независимости):	ψ 1\	
07.	Тезис "подкрепление поведения поощрением более эффективно,	*1)	подкрепления
	чем наказанием" относится к	2)	мотивации
	теории:	3)	модификации поведения
68.	Автор концепции	4) *1)	ожидания А. Файоль
00.	административного управления		
	административного управления	2)	Ф. Тейлор
		3)	Э. Мэйо
60	A DECORATE OF A STATE	4)	М. Вебер
69.	Автор теории, в которой мотиваторы удовлетворенности	1)	А. Маслоу
	работой связаны с содержанием	*2)	Ф. Хецберг
	работы и внутренними	3)	Д. Мак-Грегор
	потребностями:	4)	Э. Берн
70.	Автор теории организации, для	*1)	Г. Форд
	которой характерны	2)	Ф. Тейлор
	неличностность, беспристрастность	3)	Г. Форд
	, формализм и бюрократизм:	4)	М. Вебер
71.	Автор теории организации	*1)	Э. Мейо
	утверждающий, что на рост	2)	Ф. Тейлор
	производительности оказывают	3)	М. Вебер
	влияние не материальные, а	4)	А. Файоль
72	психологические факторы:	1\	Гфот
72.	Автор теории организации, утверждающий, что рабочие от	1)	Г. Форд
	природы ленивы и не в состоянии	2)	А. Файоль
	Thirtodo action in the processium	I	

	сами рационализировать свой труд:	3)	М. Вебер	
		*4)	Ф. Тейлор	
73.	Автор теории организации, во	1)	Ф. Тейлор	
	главу угла ставящий разделение	2)	Г. Форд	
	труда, децентрацию власти:	*3)	А. Файоль	
		4)	М. Вебер	
74.	Автор, предугадавший закат	1)	Э. Мейо	
	бюрократии и увеличение роли	2)	Р. Ликерт	
	самой личности в производстве:	3)	К. Арджирис	
		*4)	У. Беннис	
75.	Принципы научного управления	*1)	Ф. Тейлор	
	людьми в условиях организации	2)	А. Файоль	
	разработал:	3)	Э Мэйо	
		4)	М. Вебер	
76.	"Истинная производительность	*1)	Г. Эмерсона	
	труда всегда дает максимальные	2)	А. Гастева	
	результаты при минимальных	3)	Э. Мэйо	
	усилиях" - это главная идея:	4)	Р. Лайкера	
77.	Автор теории организации, в	1)	А. Файоль	
	которой предлагается довести	*2)	Ф. Тейлор	
	трудовые операции рабочих до	3)	М. Вебер	
	совершенства путём научных	4)	Г. Форд	
	расчётов максимальной		1	
78.	производительности труда:	\$1 \		
78.	Использование межличностных отношений как фактора роста	*1)	человеческих отношений	
	эффективности каждого	2)	научного управления	
	работающего - это	3)	бюрократической	
	основополагающий	4)	административной	
	принцип школы:			
7.0		41 \		
79.	Японская школа организационной	*1)	коллективизма	
79.	психологии ведущее значение	2)	коллективизма авторитаризма	
79.	<u> </u>	<i>'</i>		
79.	психологии ведущее значение	2)	авторитаризма	
79. 80.	психологии ведущее значение уделяла формированию: Теория организации, выраженная в	2) 3)	авторитаризма индивидуализма	
	психологии ведущее значение уделяла формированию: Теория организации, выраженная в идее побуждения индивида к	2) 3) 4)	авторитаризма индивидуализма конкуренции	
	психологии ведущее значение уделяла формированию: Теория организации, выраженная в идее побуждения индивида к сотрудничеству, поиску общих	2) 3) 4) 1)	авторитаризма индивидуализма конкуренции организационная	
	психологии ведущее значение уделяла формированию: Теория организации, выраженная в идее побуждения индивида к	2) 3) 4) 1) 2)	авторитаризма индивидуализма конкуренции организационная обособления	
	психологии ведущее значение уделяла формированию: Теория организации, выраженная в идее побуждения индивида к сотрудничеству, поиску общих целей и интересов, благополучию и	2) 3) 4) 1) 2) 3)	авторитаризма индивидуализма конкуренции организационная обособления центробежная	
80.	психологии ведущее значение уделяла формированию: Теория организации, выраженная в идее побуждения индивида к сотрудничеству, поиску общих целей и интересов, благополучию и развитию:	2) 3) 4) 1) 2) 3) *4)	авторитаризма индивидуализма конкуренции организационная обособления центробежная центростремительная	
80.	психологии ведущее значение уделяла формированию: Теория организации, выраженная в идее побуждения индивида к сотрудничеству, поиску общих целей и интересов, благополучию и развитию: Основоположник теории	2) 3) 4) 1) 2) 3) *4)	авторитаризма индивидуализма конкуренции организационная обособления центробежная центростремительная Э. Мейо	
80.	психологии ведущее значение уделяла формированию: Теория организации, выраженная в идее побуждения индивида к сотрудничеству, поиску общих целей и интересов, благополучию и развитию: Основоположник теории	2) 3) 4) 1) 2) 3) *4) *1) 2)	авторитаризма индивидуализма конкуренции организационная обособления центробежная центростремительная Э. Мейо Ф. Тейлор	
80.	психологии ведущее значение уделяла формированию: Теория организации, выраженная в идее побуждения индивида к сотрудничеству, поиску общих целей и интересов, благополучию и развитию: Основоположник теории	2) 3) 4) 1) 2) 3) *4) *1) 2) 3)	авторитаризма индивидуализма конкуренции организационная обособления центробежная центростремительная Э. Мейо Ф. Тейлор А. Файоль	
80.	психологии ведущее значение уделяла формированию: Теория организации, выраженная в идее побуждения индивида к сотрудничеству, поиску общих целей и интересов, благополучию и развитию: Основоположник теории "человеческих отношений":	2) 3) 4) 1) 2) 3) *4) *1) 2) 3) 4)	авторитаризма индивидуализма конкуренции организационная обособления центробежная центростремительная Э. Мейо Ф. Тейлор А. Файоль Ч. Беббидж	
80.	психологии ведущее значение уделяла формированию: Теория организации, выраженная в идее побуждения индивида к сотрудничеству, поиску общих целей и интересов, благополучию и развитию: Основоположник теории "человеческих отношений": Автор теории организации, указывающий на снижение производительности труда	2) 3) 4) 1) 2) 3) *4) *1) 2) 3) 4)	авторитаризма индивидуализма конкуренции организационная обособления центробежная центростремительная Э. Мейо Ф. Тейлор А. Файоль Ч. Беббидж Э. Мейо А. Файоль	
80.	психологии ведущее значение уделяла формированию: Теория организации, выраженная в идее побуждения индивида к сотрудничеству, поиску общих целей и интересов, благополучию и развитию: Основоположник теории "человеческих отношений": Автор теории организации, указывающий на снижение	2) 3) 4) 1) 2) 3) *4) *1) 2) 4) 1) 2)	авторитаризма индивидуализма конкуренции организационная обособления центробежная центростремительная Э. Мейо Ф. Тейлор А. Файоль Ч. Беббидж Э. Мейо	
80.	психологии ведущее значение уделяла формированию: Теория организации, выраженная в идее побуждения индивида к сотрудничеству, поиску общих целей и интересов, благополучию и развитию: Основоположник теории "человеческих отношений": Автор теории организации, указывающий на снижение производительности труда	2) 3) 4) 1) 2) 3) *4) *1) 2) 3) 4) 1) 2) 4) 4)	авторитаризма индивидуализма конкуренции организационная обособления центробежная центростремительная Э. Мейо Ф. Тейлор А. Файоль Ч. Беббидж Э. Мейо А. Файоль Ф. Тейлор	

84.	менеджмента как науки: Эффект возрастания производительности работника в группе получил название: Автор Хотторнских	*2) «Протестантская этика и дух капитализма» 3) « Думай и богатей» 4) «Капитал» 1) хотторнский эффект 2) социальной ингибиции 3) трудовой мотивации *4) социальной фасилитации *1) Э. Мейо
	психологических экспериментов:	Ф. СелзникФ. ХерцбергД. Мак-Грегор
86.	Характеристики благоприятного социально-психологического климата:	*1) в организации ценят принципиальность, честность, трудолюбие в отношениях между группами и *2) сотрудниками существует взаимное расположение, понимание в организации преобладает подавленное настроение, пессимизм 4) в организации существует деление на "привилегированных" и "пренебрегаемых"
87.	Для оздоровления социально- психологического климата в коллективе целесообразно:	*1) приглашение профессионального психолога психодиагностика причин *2) неблагоприятных взаимоотношений между сотрудниками 3) ограничение общения членов коллектива проведение профессиональной аттестации членов коллектива
88.	Организационные приемы оздоровления социально- психологического климата:	информирование организации о *1) результатах исследования социально- психологического климата принятие коллективного решения об устранении объективных факторов, негативно влияющих на социально- психологический климат 3) диагностика причин производственных конфликтов определение структуры мотивационной сферы работников
89.	Составляющая социально- психологического климата, которая определяется неофициальными отношениями между работниками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом (В.М. Шепель):	*1) психологический климат 2) моральный климат 3) социальный климат 4) исполнительский климат
90.	На формирование социально- психологического климата	*1) региональные факторы - уровень экономического и технического развития

	оказывают влияние факторы макросреды:	региона *2) этнические факторы
	- Partie of the second	з) санитарно-гигиенические условия организации
		4) наличие сотрудничества в коллективе
91.	Метод измерения социальных отношений, социального статуса членов организации:	 наблюдение интервьюирование социометрический опрос анкета
92.	Показатели социально- психологического климата при изучении с помощью анкетного опроса:	*1) удовлетворенность членов группы характером и содержанием труда *2) стиль руководства фирмой 3) склонность к девиантному поведению 4) уровень адаптированности личности
93.	Социально-психологические приемы оздоровления климата в коллективе:	определение неформальной структуры *1) группы, выявление лидера и его роли в группе *2) определение уровня развития группы приглашение профессионального менеджера 4) исследование эффективности принятия и реализации управленческих решений
94.	Составляющая социально- психологического климата, которая определяется тем, какие моральные ценности данной группой приняты (В.М. Шепель):	*1) моральный климат 2) социальный климат 3) психологический климат 4) исполнительский климат
95.	В зарубежной организационной психологии синонимичным социально-психологическому климату является термин:	 *1) организационная культура 2) моральный облик организации 3) организационная атмосфера 4) психологическая культура руководителей
96.	На формирование социально- психологического климата оказывают влияние факторы макросреды:	*1) общественно-политическая ситуация в стране *2) экономическая ситуация в обществе комплекс технических, санитарно- 3) гигиенических, управленческих элементов в каждой конкретной организации характер официальных и 4) организационных связей между членами группы
97.	Особенности статического уровня социально-психологической культуры:	устойчивые взаимоотношения членов *1) коллектива, их интерес к работе и коллегам по труду способны долгое время не разрушаться и сохранять свою сущность, несмотря на те трудности, с которыми сталкивается организация 3) ежедневный настрой сотрудников в процессе работы, их психологическое

	T	T
		настроение
		быстрые, временные изменения
		4) психологической атмосферы и меньшая
00	N C	осознанность сотрудниками
98.	Характеристики благоприятного социально-психологического	*1) в организации преобладает бодрый, жизнерадостный тон
	климата:	в организации существуют нормы
		*2) справедливого и уважительного
		отношения ко всем его членам
		3) члены организации инертны, пассивны
		4) конфликты между подразделениями и сотрудниками
99.	Благоприятный социально-	состояние удовлетворенности
	психологический климат каждым человеком переживается как:	*1) отношениями с коллегами по работе, своей работой и результатами
		2) повышение физической активности и выносливости
		3) неудовлетворенность взаимоотношениями в организациии
		4) снижение работоспособности и активности
100	Психологический феномен,	1) менеджмент
	формирующий ценности и типы	2) лидерство
	поведения работников	3) профотбор
	организации:	*4) организационная культура
101	По мнению В.М. Шепель,	1) социально-психологический климат
	эмоциональная окраска	2) c*ц**льно-псих*л*гическ#\$# кл*мат
	психологических связей членов	3) псих*л*гическ#\$# кл*мат
	коллектива, возникающая на	4) психологический климат
	основе их близости, симпатии,	
	совпадения характеров, интересов	
100	и склонностей - это	W1)
102	Лично демонстрируемые модели	*1) ролевое поведение
•	поведения, относящиеся к методам поддержания организационной	2) декларируемые
	поддержания организационной культуры:	3) внешние символы
400		4) истории, легенды, мифы
103	Показатели социально- психологического климата,	*1) установки и ценностные ориентации сотрудников фирмы
	изучаемые с помощью анкетирования:	*2) трудовая и общественная активность сотрудников
		3) особенности детско-родительских отношений
		4) особенности направленности личности
104	Составляющая социально-	*1) социальный климат
	психологического	2) моральный климат
	климата, которая определяется	3) психологический климат
	степенью осознанности данной	4) исполнительский климат
	группой целей и задач,	., nonominicomonini kamana
	гарантированности соблюдения	
	всех прав и обязанностей	

	работников как граждан (В.М.			
105	Шепель): Четыре основных подхода отечественной психологии к пониманию природы социально- психологического климата и их содержание:	1)	климат рассматривается как общественно- психологический феномен, как состояние коллективного сознания	Авторы первого подхода Л.П. Буева, Е.С. Кузьмин, Н.Н. Обозов, К.К. Платонов, А.К. Уледов
		2)	климат понимается как настроение группы людей, как общий эмоционально-психологический настрой	Авторы второго подхода А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин
		3)	климат как стиль взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом, а также как система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена группы	Авторы третьего подхода В.М. Шепель, В,А. Покровский Б.Д. Парыгин
		4)	климат рассматривается в терминах социальной и психологической совместимости членов группы, их моральнопсихического единства, сплоченности, наличия общих мнений, традиций и обычаев	Авторы четвертого подхода В.В. Косолапов, А.Н. Щербань, Л.Н. Коган
		5)	климат рассматривается как демонстрация своих организационных ценностей внешней среде	-
106	Показатели социально- психологического климата при изучении с помощью анкетного опроса:	*1) *2) 3) 4)	профессиональная направлерсонала удовлетворенность систем материального и морально стимулирования особенности акцентуации особенности самоотношен	ой эго личности
107	Социально-психологические приемы оздоровления климата в	*1)	коррекция формальной и н структуры группы	еформальной

*2) коррекция взаимоотношений в коллективе *2) коррекция взаимоотношений в коллективе 3
4) интравертированности, экстравертированности личности 108 К основным компонентам организационной культуры относятся: 109 Характеристики неблагоприятного социально-психологического климата: 109 Характеристики неблагоприятного социально-психологического климата: 20 ценовая политика 31 мировоззрение 42 психологический климат 43 в ситуации кризиса возникают ссоры, растерянность, взаимные обвинения 45 успехи и неудачи одного оставляют равнодушными остальных 36 сотрудники активны, позитивны в организации существуют нормы 47 интравертированности, экстравертированности 48 успехий климата 49 интравертированности, экстравности личности 40 деновая политика 41 в ситуации кризиса возникают ссоры, растерянность, взаимные обвинения 41 успехи и неудачи одного оставляют равнодушными остальных 42 острудники активны, позитивны в организации существуют нормы 41 справедливого и уважительного
3 108 К основным компонентам организационной культуры относятся: 1 2 ценовая политика 3 мировоззрение 3 мировоззрение 3 мировоззрение 4 психологический климат 109 Характеристики неблагоприятного социально-психологического климата: 3 в ситуации кризиса возникают ссоры, растерянность, взаимные обвинения 3 успехи и неудачи одного оставляют равнодушными остальных 3 сотрудники активны, позитивны в организации существуют нормы 4 справедливого и уважительного
108 К основным компонентам организационной культуры относятся: 1) бренд 2) ценовая политика *3) мировоззрение *4) психологический климат 109 Характеристики неблагоприятного социально-психологического климата: *1) в ситуации кризиса возникают ссоры, растерянность, взаимные обвинения успехи и неудачи одного оставляют равнодушными остальных 3) сотрудники активны, позитивны в организации существуют нормы 4) 4) справедливого и уважительного
. организационной культуры относятся: 2) ценовая политика *3) мировоззрение *4) психологический климат 109 Характеристики неблагоприятного социально-психологического климата: *1) в ситуации кризиса возникают ссоры, растерянность, взаимные обвинения успехи и неудачи одного оставляют равнодушными остальных 3) сотрудники активны, позитивны в организации существуют нормы 4) справедливого и уважительного
относятся: *3) мировоззрение *4) психологический климат 109 Характеристики неблагоприятного социально-психологического климата: *1) в ситуации кризиса возникают ссоры, растерянность, взаимные обвинения *2) успехи и неудачи одного оставляют равнодушными остальных 3) сотрудники активны, позитивны в организации существуют нормы 4) справедливого и уважительного
*4) психологический климат 109 Характеристики неблагоприятного социально-психологического климата: *1) в ситуации кризиса возникают ссоры, растерянность, взаимные обвинения *2) успехи и неудачи одного оставляют равнодушными остальных 3) сотрудники активны, позитивны в организации существуют нормы 4) справедливого и уважительного
*4) психологический климат
социально-психологического климата: *1) растерянность, взаимные обвинения успехи и неудачи одного оставляют равнодушными остальных 3) сотрудники активны, позитивны в организации существуют нормы 4) справедливого и уважительного
равнодушными остальных 3) сотрудники активны, позитивны в организации существуют нормы 4) справедливого и уважительного
3) сотрудники активны, позитивны в организации существуют нормы 4) справедливого и уважительного
в организации существуют нормы 4) справедливого и уважительного
4) справедливого и уважительного
отношения ко всем его членам
110. Характеристики неблагоприятного социально-психологического *1) в организации преобладает подавленное настроение, пессимизм
климата:
*2) змоционального отклика у ее членов
3) девиз "один - за всех, и все - за одного"
4) открытость группы, стремление сотрудничать
111. Показатели динамического уровня устойчивые взаимоотношения членов
социально-психологического 1) коллектива, их интерес к работе и
климата: коллегам по труду
2) способность отношений стабильно существовать длительное время
*3) ежедневный настрой сотрудников в процессе работы, их настроение
*4) текущие изменения психологической атмосферы в коллективе
112. Показатели социально- *1) уровень конфликтности в организации
психологического климата при изучении с помощью анкетного *2) реальная и потенциальная текучесть кадров
опроса: 3) особенности психологических защит в общении
4) особенности темперамента

Оценочное средство 5.

Устный опрос (вопросы экзамену)

Примерные вопросы к экзамену:

- 1. Понятие, предмет и задачи организационной психологии.
- 2. История возникновения и развития организационной психологии.
- Теоретические основы организационной психологии.
 Области применения организационной психологии.
- 5. Общее представление о методологии науки.
- 6. Системный подход в организационной психологии.

- 7. Подход к анализу организаций А.И. Пригожина.
- 8. Методология историко-эволюционного подхода.
- 9. Методологические предпосылки разработки проектов.
- 10. Понятие и содержание организационной структуры.
- 11. Основные характеристики организации.
- 12. Типология и цикличность развития организационных структур.
- 13. Модели развития организации.
- 14. Проблемы проектирования организационных структур.
- 15. Организационный климат и организационная культура.
- 16. Проблемы мотивации в организации.
- 17. Теории мотивации.
- 18. Особенности волевого поведения работников.
- 19. Способности работника и эффективность деятельности.
- 20. Критерии успешности.
- 21. Предпосылки успешности профессиональной деятельности.
- 22. Индивидуальный стиль деятельности менеджера.
- 23. Профессионально важные качества менеджера.
- 24. Определение понятия карьеры.
- 25. Психологические подходы к изучению карьеры.
- 26. Планирование карьеры.
- 27. Разновидности карьер.
- 28. Этапы развития профессиональной карьеры.
- 29. Социально-психологические факторы выбора и реализации карьеры.
- 30. Организационное поведение.
- 31. Система коммуникаций организации.
- 32. Адаптация персонала.
- 33. Обучение персонала.
- 34. Организационное консультирование.
- 35. Кадровое консультирование.
- 36. Организационный конфликт.
- 37. Организация и ведение переговоров.
- 38. Положение личности в структуре группы.
- 39. Проблемы лидерства и руководства.
- 40. Групповая сплоченность.
- 41. Основные характеристики совместной деятельности.
- 42. Совместимость и срабатываемость.
- 43. Определение и функции управления.
- 44. Соотношение понятий «руководитель», «лидер», «авторитет».
- 45. Мотивация работников как фактор эффективного управления.
- 46. Типы поведения в конфликтной ситуации.
- 47. Разновидности организационных структур.
- 48. Процесс принятия управленческого решения.
- 49. Роль коммуникативных процессов в управлении.
- 50. Структура организаторских способностей.
- 51. Влияние личностных особенностей руководителя на реализацию функции организации.
- 52. Проблема адаптации сотрудника в организации.
- 53. Социально-психологические механизмы и методы управления поведением пюлей
- 54. Организация как группа. Типы групп в организации.
- 55. Управление процессами групповой динамики в организации.

ОРГАНИЗАЦИИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Оценочное средство 1.

Творческие практические задания

Подготовить программу аттестации сотрудника организации в следующей ситуации.

Ситуация: Сотрудник работает в организации более пяти лет торговым представителем. На его участке продажи увеличились в 4 раза, возможно повышение сотрудника по служебной лестнице.

- Необходимо разработать: программу аттестации, должностные инструкции работника, аттестационный отчет сотрудника, бланк оценки сотрудника;
- Проанализировать и обосновать следующее положение: «В обстановке быстро меняющейся среды менеджеров больше волнует настоящее, а не будущее»;
- Подобрать 2–3 примера решения проблемы в ситуации конфликта для обсуждения и проигрывания на тренинге;
- Составить тренинговое занятие по принятию решений в управленческой деятельности.

Оценочное средство 2.

Разбор конкретных ситуаций, решение кейсов

1. Во время делового обеда вы услышали беседу за соседним столиком двух руководителей (прочитайте примеры). С кем из беседующих вы согласны и почему?

Пример 1.

Руководитель А: «Я хочу вам сказать, что, если вы сделаете все, чтобы ваши сотрудники стали полностью удовлетворены работой, они будут продуктивны».

Руководитель Б: «Я не уверен в этом; если я сделаю их счастливыми, т. е. полностью удовлетворенными, может быть они и будут исправно ходить на работу и держаться за нее, но не обязательно станут работать по-настоящему упорно».

Пример 2.

Руководитель А: «Надо устанавливать такие показатели эффективности деятельности, которые рассматривались бы работниками как их личные цели».

Руководитель Б: «Думаю, что этого достичь невозможно, да и не нужно. При установлении показателей работы специалистов надо исходить из соображений выгоды для отдела и для организации».

Пример 3.

Руководитель А: «Для работников важно, чтобы их вознаграждения соответствовали их вкладу, им важен результат распределения значимых для них благ и им совсем не обязательно знать, как принималось решение о распределении вознаграждений, их это не заботит».

Руководитель Б: «Не думаю, что сотрудники не обращают внимания на то, как принимается решение. Мне порой даже кажется, что работники согласились бы потерять в заработной плате, если бы увидели, что она не соответствует их вкладу, слишком завышена и проголосовали бы за изменение процедуры определения уровня вознаграждения и учет в ней всех усилий и результатов работников».

Руководитель А: «Если ты хочешь сказать, что надо обращать внимание, как расценивают работники свои вознаграждения и процедуры, с помощью которых они устанавливаются, как справедливые или нет, то я считаю это бессмысленным занятием. Справедливость – понятие сугубо индивидуальное, здесь невозможно достичь согласия. Лучше вообще об этом не думать».

- 2. Вы являетесь руководителем крупной фирмы, занимающейся производством и сбытом продовольственных товаров. Вам предстоит:
- рассмотреть и утвердить план развития производственных мощностей на следующий год;
 - проконтролировать результаты деятельности подразделений;
 - подготовить ответные письма в адрес предприятий-партнеров;
 - изучить опыт работы наиболее прогрессивных предприятий вашей отрасли. Какие из перечисленных полномочий вы можете делегировать подчиненным в

условиях дефицита времени и почему?

- 3. Разберите ситуацию и примите управленческое решение:
- Вы директор магазина. Заведующая секцией, ранее работавшая продавцом, хорошо справляется с новой работой. Но она постоянно обращается к Вам с вопросами, как своему непосредственному руководителю. Вопросы эти, как правило, имеют уточняющих характер и косвенное отношение к поставленным перед ней задачам. Она прекрасно может сама ответить на эти вопросы. Ваши действия.
- Вы менеджер по персоналу. К Вам обратился с просьбой мастер цеха: организовать увольнение плохого работника. Ваши действия.
- Вы руководитель службы управления персоналом производственного предприятия. Вы проводите собеседование с претендентом на вакантную должность начальника цеха. По объективным показателям эта кандидатура Вам подходит, такого работника Вы давно искали. В ходе собеседования Вы выявляете, что он негативно настроен по отношению к работникам-женщинам и представителям других национальностей. Ваши действия. Обоснуйте свой ответ.
- 4. Вы специалист по отбору персонала компании. Вы выявили двух претендентов, которые наиболее соответствуют требованиям к вакантной должности, они продемонстрировали необходимый уровень профессиональных навыков, имеют приблизительно одинаковый опыт работы и профессиональное образование. Оба кандидата лично вам не знакомы, в ваше организации они никогда ранее не работали. По каким критериям вы будете делать выбор?
- 5. Вы руководитель коммерческой организации. В ней освободилась должность руководителя подразделения. Вам рекомендуют специалиста высокой квалификации люди, мнению которых вы доверяете. В вашей организации есть

специалист, претендующий на эту должность. Оба претендента по объективным критериям соответствуют требованиям к должности. Какое решение вы примите?

6. Работник выполняет свою работу достаточно качественно. Но при этом постоянно допускает мелкие неточности, которых можно избежать. Ваши замечания на некоторое время делают его внимательнее, ошибки прекращаются. Затем ситуация повторяется. Ваши действия.

Оценочное средство 3.

Курсовая работа по предложенным темам

Примерная тематика курсовых работ:

- 1. Анализ взаимосвязи организационного стресса и функциональных состояний сотрудников.
- 2. Анализ профессионально-важных качеств современного управленца в условиях конкуренции на современном рынке труда.
 - 3. Анализ стилей руководства и подчинения в организации.
- 4. Взаимосвязь индивидуально-психологических особенностей руководителя с особенностями его управленческого стиля.
- 5. Взаимосвязь личностных особенностей и стиля поведения в конфликте менеджеров по продажам.
- 6. Взаимосвязь личностных особенностей руководителя и успешности его управленческой деятельности.
 - 7. Взаимосвязь мотивации и удовлетворенности трудом.
- 8. Взаимосвязь социально-психологического климата коллектива и стиля поведения его членов в конфликтной ситуации.
- 9. Взаимосвязь темпераментальных характеристик и организаторских способностей у руководителей разного уровня.
- 10. Гендерные различия в использовании стиля руководства в системе управления организацией.
- 11. Детерминанты эмоционального выгорания сотрудников организации и пути его коррекции и профилактики.
- 12. Методы профилактики и разрешение межличностных конфликтов в организации.
- 13. Мотивационно-волевые особенности менеджера как детерминанты его профессиональной успешности.
- 14. Особенности взаимосвязи психологического климата в рабочей группе со стилем руководства.
 - 15. Особенности трудовой мотивации специалистов-лидеров.
 - 16. Психологические особенности принятия управленческих решений.
- 17. Психологические особенности профессиональной деятельности женщинруководителей.
- 18. Социально-психологический климат в коллективе как фактор его эффективности его деятельности.
 - 19. Специфика разрешения конфликтов руководителями разного пола.
- 20. Стиль руководства менеджера как детерминанта социально-психологического климата в коллективе.
 - 21. Факторы адаптации сотрудников в коммерческой организации.

Оценочное средство 4.

Тестирование

1		
1.	Автор термина «предприниматель»:	1) М. Х. Мескон
		2) А. Файоль
		*3) Р. Кантиннол
		4) Г. Форд
2.	Автор утверждения "процессы	1) А. Файоль
	управления не являются	2) Э. Мейо
	универсальными для всех	3) Ф.Тейлор
	организации и зависят от продукции, отрасли и среды":	*4) Т. Бернс
3.	Английское слово «manage», от	1) продавать
	которого произошёл термин	2) искать
	менеджер означает:	3) осуществлять
		*4) управлять
4.	Главная проблема психологии производственного коллектива:	*1) проблема взаимоотношений личности и группы
		2) совершенствование производства
		3) текучесть кадров
		4) материальное поощрение
5.	Исследователь стиля управления,	*1) Р. Блейк
	максимально ориентированного на	2) В.С. Мерлин
	задачу и минимально на персонал:	3) К. Левин
		4) Г. Форд
6.	К аудиовизуальным средствам	1) конференции, буклеты
	паблик-рилейшнз относят:	2) пресс-конференции
		3) рекламные объявления, визитки, прайс- листы
		*4) видеоролики, телепередачи
7.	Одна из функций управления,	1) маркетинг
	способствующая установлению и	*2) «паблик рилейшнз»
	поддержке общения между организацией и общественностью:	3) менеджмент
	организациен и общественностью.	4) стиль управления
8.	Основная экономическая проблема	1) низкая кадровая политика
	кризиса организации:	2) подбор персонала
		3) низкий коллективизм
		*4) товар не находит спроса
9.	Прикладная отрасль психологии,	1) психология предпринимательства
	изучающая все аспекты	*2) организационная психология
	психической деятельности и	3) общая психология
	поведения людей в организациях с целью повышения её	4) девиантная психология
	эффективности:	
10.	Совместное планирование и	*1) демократического
	обсуждение, общая ответственность	2) авторитарного

	за результат - это характеристики	3) либерального
	стиля управления:	4) попустительского
11.	Степень ориентации на правила и	1) стиль управления
	опора на критерии поведения и деятельности:	*2) формализация
	деятельности.	3) этапы развития
		4) мотивация
12.	Стремясь к достижению своих	*1) центростремительная
	целей, человек стремится к	2) диалектическая
	сотрудничеству и целям организации - это тенденция:	3) центробежная
	организации ото гонденции.	4) субъективная
13.	Структура управления со многими	1) линейно-функциональная
	подразделениями:	*2) матричная
		3) линейная
		4) функциональная
14.	Структура управления, при которой	1) матрично-штабная
	все подчиняются руководителю	*2) линейная
	более высокого уровня:	3) функциональная
		4) матричная
15.	Структура управления, при которой	1) матричная
	каждый руководитель имеет право	*2) функциональная
	давать указания, входящие в его	3) линейно-функциональная
	компетенцию:	4) матрично-штабная
16.	Целями управления коллективом	*1) повышение эффективности производства
	являются:	*2) развитие и саморазвитие самого работника
		3) привлечение капитала
		4) психодиагностика
17.	Человек, который берёт на себя	*1) предприниматель
	риск, связанный с организацией	2) менеджер
	нового предприятия или новой продукции (Р. Кантиннол):	3) кадровик
	продукции (т. кантиннол).	*4) бизнесмен
18.	Человек, профессионально	*1) менеджер
	осуществляющий функцию	2) дизайнер
	управления в рыночной экономике:	3) маркетолог
		4) финансист
19.	Элемент организации по Х.	*1) техноструктура
	Мюнцбергу, связанный с покупкой,	2) оперативное ядро
	продажей, т.е. выполняющий	3) средняя линия
	основной производственный процесс:	4) стратегический апекс
20.	Элемент организации по Х.	*1) стратегический апекс
	Мюнцбергу, формирующий	2) техноструктура
	политику, распределяющий	3) оперативное ядро
	ресурсы, модифицирующий:	оперативное идро

		4) средняя линия
21.	Задачи психолога в организационном управлении и социальном планированиии:	 *1) социально-психологическое обеспечение внедрения нововведений и реорганизации *2) профилактика и разрешение конфликтов 3) аттестация должностей, включенных в штатное расписание 4) оценка персонала в целях найма, аттестации и перемещения
22.	Анализ отношения к труду возможен при психологическом измерении таких показателей, как:	 *1) удовлетворенность трудом 2) производительность труда *3) социально-психологический климат 4) процесс внедрения нововведения
23.	Задачи психолога организации по работе с персоналом:	1) принятие на работу и должностные перемещения *2) профессиональная ориентация и консультирование 3) аттестация должностей, включенных в штатное расписание *4) профилактика и разрешение конфликтов
24.	Практический психолог в организации выполняет следующие функции:	*1) диагностика *2) консультирование 3) управляющую 4) экономическую
25.	При анализе социально- психологических явлений в организациях психологи оперируют следующими понятиями:	*1) организация *2) личность работника 3) текучесть кадров *4) отношение к труду 5) прибыль 6) рентабельность
26.	Прикладная отрасль психологии, изучающая влияние социальнопсихологических факторов на повышение эффективности труда это	1) организационная психология 2) *pг*н*3*ц**нн#\$# пс*х*л*г#\$#
27.	Психологическое исследование организации предполагает использование таких понятийных категорий, как:	 динамика организации социально-психологический климат дисциплина труда личность руководителя
28.	Влияние процесса общения на профессиональную деятельность людей, и прежде всего на повышение производительности их труда - это:	*1) предмет организационной психологии2) объект организационной психологии3) объект управления в организации4) субъект управления в организации
29.	Процесс, обеспечивающий устойчивую приоритетность общей	 организационная власть *рг*низационная вл*сть

30.	цели над индивидуальными целями работников и использующий для этого широкий набор организационных средств, включая насилие - это Структура организации,	3)	*рг*н*з*ц**нн#\$# вл*ст) неформальная	Ъ
	развивающаяся спонтанно по мере общения и взаимодействия людей:	2) 3) 4)	профессиональная социально-демографичфункциональная	еская
31.	Свойство личности подчиняться группе:	1) *2 3) 4)	зависимость) конформность сплоченность доминантность	
32.	Создание условий для роста производительности труда, подбора и расстановки исполнительского и управленческого персонала, обеспечение налаженной системы организации производственного процесса - это функция организации	1) 2)	управленческая упр*вл*нч*ск#\$#	
33.	Функции организации и их содержание:	1)	удовлетворение потребностей общества в определенной продукции	социально-производственная
		2)	выпуск продукции необходимого количества для удовлетворения спроса населения и определенного качества, соответствующего требованиям современного индустриально развитого общества	социально- экономическая
		3)	создание новых техник и технологий, их конструирование, модернизация и реконструкция с целью достижения уровня мировых стандартов и конкурентоспособности на мировом рынке	социально- техническая
		4)	создание условий для роста производительности труда, подбора и	-

		управленческого персонала, обеспечение налаженной системы организации производственного
		процесса
34.	Структура организации, обусловленная функциональным разделением труда, официальными, юридически закрепленными правами и обязанностями сотрудников:	 *1) формальная 2) неформальная 3) функциональная 4) профессиональная
35.	Структура организации, которая основана на разделении труда и необходимости согласования, координации реальных действий всех участников совместной деятельности:	*1) функциональная2) социально-демографическая3) профессиональная4) формальная
36.	Если в основу классификации социальных групп положен критерий "время существования группы", то выделяют следующие типы групп:	*1) кратковременные, долговременные2) малые, средние и большие3) первичные, вторичные4) формальные, неформальные
37.	Вид групп, в которых удовлетворяются потребности в общении, основанном на симпатии:	 первичные формальные неформальные вторичные
38.	Этап командообразования, при котором происходит осознанное желание работать над решением задач:	 адаптации кооперации функционирования группирования
39.	Крепко сплоченная группа людей, специально подготовленных для совместной работы - это	1) команда 2) к*м*нда
40.	Функции организации и их содержание:	создание условий для роста производительности труда, подбора и расстановки исполнительского и 1) управленческого персонала, обеспечение налаженной системы организации производственного процесса формирование психолого-
		(2) формирование психолого-педагогическая

			социально- психологического кли организации, оказание помощи со стороны кадровых работников социальном и профессиональном становлении молодых сотрудников	В	
		3)	создание предметов не только массового потребления, но и предметов, представляющих материальную и духов ценность для обществ	вную	социально- культурная
		4)	создание определенны социально-бытовых условий	IX	-
41.	Функция организации, заключающаяся в создании не только предметов массового потребления, но и предметов, представляющих материальную и духовную ценность для общества:	*1) 2) 3) 4)	оциально-культурн социально-экономич социально-производ социально-техничес	неская (ствен	
42.	Субъективные (психологические, физиологические, социально-психологические) показатели эффективности организации:	1)	показатель личностного отношения человека к своему труду и членам группы	трудо	петворенность овой ельностью
			показатель связан с уровнем текучести кадров	стаби	сительная ильность низации
		3)	показатель, характеризующий устойчивость и прочность межличностных взаимодействий		отанность низации
		14)	введите текст в поле	прои	зводительность
43.	Основные этапы командообразования:	1) 2) 3) 4)	адаптация группирование кооперация функционирование		,
44.	Если в основу классификации социальных групп положен критерий "численности", то	*1) 2) 3)) малые, средние и бо краткосрочные, долг первичные, вторичн	осроч	

	выделяют следующие типы групп:	4) формальные, неформальные
45.	Критерий, отличающий социальную организацию от других видов социальных групп:	определенная структура отношений и *1) система взаимосвязанных интересов, мотивирующих трудовую деятельность совместная деятельность двух или более
		людей
		неопределенная структура отношений при 3) наличии системы взаимосвязанных интересов
		общность людей, находящиеся 4) в социально-личностной зависимости друг от друга
46.	Преимущества формализации	1) снижение адаптивности
	структуры организации:	2) ригидность функционирования
		*3) облегчение контроля
		*4) уменьшение ролевой неопределённости
47.	Механизм, посредством которого	1) групповые нормы
	группа вынуждает соблюдать	2) размер группы
	групповые нормы:	3) групповые роли
		*4) групповые санкции
48.	Стадия развития группы, в которой	*1) нормирования
	происходит выработка норм, ролей, идентификация с группой:	2) брожения
		3) формирования
		4) деятельности
49.	По мнению М. Х. Мескона, М.	1) внутриличностные конфликты
	Альберта, причины вхождения людей в неформальные группы и организации:	*2) чувство принадлежности
		*3) получение защиты
	op. samesa, m.	4) материальные потребности
50.	Стадия развития группы, при	1) брожения
	которой достигаются коллективные	2) нормирования
	цели и задачи:	3) формирования
		*4) деятельности
51.	Функция организации,	*1) психолого-педагогическая
	заключающаяся в формировании благоприятного социально-	2) социально-культурная
	психологического климата	3) производственная
	организации, оказании помощи со	4) социально-экономическая
	стороны кадровых работников в	
	социальном и профессиональном	
52.	становлении молодых сотрудников: Примером реальной группы	*1) концоктир сотехтичест
52.	является:	*1) коллектив сотрудников
		2) работники крупного предприятия
		3) репрезентативная выборка4) очередь в магазине
53.	Функция опранизации состоящая в	
JJ.	Функция организации, состоящая в	*1) социально-производственная

54.	удовлетворении потребностей общества в определенной продукции: Структура организации, которая связана с потребностью организации в работниках определенных специальностей: Если в основу классификации	 социально-экономическая социально-бытовая психолого-педагогическая профессиональная социально-демографическая функциональная неформальная первичные, вторичные
	социальных групп положен критерий "структурная целостность группы", то выделяют следующие типы групп:	 2) формальные, неформальные 3) кратковременные, долговременные 4) учебные, производственные, интеллектуальные
56.	Функция организации, состоящая в выпуске продукции необходимого качества для удовлетворения спроса населения и определенного качества, соответствующего требованиям современного индустриально развитого общества:	*1) социально-экономическая2) социально-техническая3) управленческая4) социально-психологическая
57.	Общность людей, выделяемая из целостной социальной системы на основе определенного признака - это	 социальная группа с*ц**льн#\$# гру*п#\$# гру*п#\$# группа
58.	Структура организации, определяемая половым, возрастным, этническим составом работников предприятия, уровнем их образования, квалификацией и стажем работы:	*1) социально-демографическая2) профессиональная3) функциональная4) формальная
59.	Объединение людей, направленное на достижение социально- экономических целей и удовлетворение интересов посредством совместной трудовой деятельности и имеющее правовой статус, определяемый законами общества - это	1) организация 2) *рганизац#\$# 3) *рг*н*з*ц#\$#
60.	Типы структур организации и их характеристика:	определяется половым, возрастным, этническим составом работников предприятия, уровнем их образования, классификацией и стажем работы
		2) профессиональная связана с потребностью организации в работниках

				спеі	еделенных циальностей
		3)	функциональная	труд согл коор дейс учас	ована на разделении да и необходимости пасования, рдинации реальных ствий всех стников совместной пельности
		4)	социально- экономическая	-	
61.	Субъективные (психологические, физиологические, социально-психологические) показатели эффективности организации и их содержание:	1)	выражается на показателях производительност труда, качество выпускаемой продукции и т.д.	И	трудовая активность
		2)	определяется творческим отношением к делу, участием в рационализаторской деятельности		духовная активность
		3)	проявляется в участ в общественно-политической жизн страны, социальных движениях, освоени новых экономическ условий	и x ии	общественная активность
		4)	-		удовлетворенность трудовой деятельностью
62.	Функция организации, заключающаяся в создании новых техник и технологий, их конструировании, модернизации и реконструкции с целью достижения уровня мировых стандартов и конкурентоспособности на мировом рынке:	*1) социально-техническая 2) психологическая 3) социально-культурная 4) социально-производственная			
63.	Автор теории иерархии потребностей:	1) *2 3) 4)) А. Маслоу Д. Мак-Грего	р	
64.	Автор теории, в которой сочетаются два принципиально противоположных взгляда на	1) 2) *3	К. Левин	р	

	человека: положительный и отрицательный:	4) Ф. Херцберг
65.	Ф. Тейлор основоположник:	*1) школы научного управления
		2) школы "человеческих отношений"
		3) административной школы
		4) бюрократической школы
66.	Автор теории организации,	*1) К. Арджирис
	считавший, что формальные	2) А. Файоль
	организации должны также	3) Э. Мейо
	способствовать личностному росту (например, от зависимости к	4) Р. Ликерт
	независимости):	, 1
67.	Тезис "подкрепление поведения	*1) подкрепления
	поощрением более эффективно, чем	2) мотивации
	наказанием" относится к теории:	3) модификации поведения
		4) ожидания
68.	Автор концепции	*1) А. Файоль
	административного управления	2) Ф. Тейлор
		3) Э. Мэйо
		4) М. Вебер
69.	Автор теории, в которой	1) А. Маслоу
	мотиваторы удовлетворенности	*2) Ф . Xецберг
	работой связаны с содержанием работы и внутренними	3) Д. Мак-Грегор
	потребностями:	4) Э. Берн
70.	Автор теории организации, для	*1) Г. Форд
	которой характерны неличностность, беспристрастность, формализм и бюрократизм:	2) Ф. Тейлор
		3) Г. Форд
		4) М. Вебер
71.	Автор теории организации	*1) Э. Мейо
	утверждающий, что на рост	2) Ф. Тейлор
	производительности оказывают	3) М. Вебер
	влияние не материальные, а психологические факторы:	4) А. Файоль
72.	Автор теории организации,	1) Г. Форд
	утверждающий, что рабочие от	2) А. Файоль
	природы ленивы и не в состоянии	3) М. Вебер
	сами рационализировать свой труд:	*4) Ф. Тейлор
73.	Автор теории организации, во главу	1) Ф. Тейлор
	угла ставящий разделение труда,	2) Г. Форд
	децентрацию власти:	*3) А. Файоль
		4) М. Вебер
74.	Автор, предугадавший закат	1) Э. Мейо
	бюрократии и увеличение роли	2) Р. Ликерт
	самой личности в производстве:	3) К. Арджирис

		*4) У. Беннис
75.	Принципы научного управления	*1) Ф. Тейлор
	людьми в условиях организации	2) A. Файоль
	разработал:	3) Э Мэйо
		4) M. Beбep
76.	"Истинная производительность	· ·
70.	труда всегда дает максимальные	*1) Г. Эмерсона
	результаты при минимальных	2) А. Гастева
	усилиях" - это главная идея:	3) Э. Мэйо
		4) Р. Лайкера
77.	Автор теории организации, в	1) А. Файоль
	которой предлагается довести трудовые операции рабочих до	*2) Ф. Тейлор
	совершенства путём научных	3) М. Вебер
	расчётов максимальной	4) Г. Форд
	производительности труда:	
78.	Использование межличностных	*1) человеческих отношений
	отношений как фактора роста	2) научного управления
	эффективности каждого работающего - это	3) бюрократической
	основополагающий принцип школы:	4) административной
79.	Японская школа организационной	*1) коллективизма
	психологии ведущее значение	2) авторитаризма
	уделяла формированию:	3) индивидуализма
		4) конкуренции
80.	Теория организации, выраженная в	1) организационная
	идее побуждения индивида к сотрудничеству, поиску общих целей и интересов, благополучию и	2) обособления
		·
81.	развитию:	/ ' I I
01.	Основоположник теории "человеческих отношений":	*1) Э. Мейо
		2) Ф. Тейлор
		3) А. Файоль
		4) Ч. Беббидж
82.	Автор теории организации,	1) Э. Мейо
	указывающий на снижение производительности труда рабочего	2) А. Файоль
	в группе:	* 3) Ф. Тейлор
	втруппе.	4) У. Беннис
83.	Научный труд М. Вебера,	1) «Как возникло человечество»
	способствовавший зарождению	*2) «Протестантская этика и дух капитализма»
	менеджмента как науки:	3) «Думай и богатей»
		4) «Капитал»
84.	Эффект возрастания	1) хотторнский эффект
	производительности работника в группе получил название:	2) социальной ингибиции
		*4) социальной фасилитации

85.	Автор Хотторнских	*1) Э. Мейо
	психологических экспериментов:	2) Ф. Селзник
		 Ф. Херцберг
		4) Д. Мак-Грегор
86.	Характеристики благоприятного	
00.	социально-психологического	*1) в организации ценят принципиальность, честность, трудолюбие
	климата:	в отношениях между группами и *2) сотрудниками существует взаимное расположение, понимание
		3) в организации преобладает подавленное настроение, пессимизм
		в организации существует деление на "привилегированных" и "пренебрегаемых"
87.	Для оздоровления социально- психологического климата в	*1) приглашение профессионального психолога
	коллективе целесообразно:	психодиагностика причин *2) неблагоприятных взаимоотношений между сотрудниками
		3) ограничение общения членов коллектива
		4) проведение профессиональной аттестации членов коллектива
88.	Организационные приемы оздоровления социально- психологического климата:	информирование организации о *1) результатах исследования социально- психологического климата
		принятие коллективного решения об устранении объективных факторов, негативно влияющих на социальнопсихологический климат
		3) диагностика причин производственных конфликтов
		4) определение структуры мотивационной сферы работников
89.	Составляющая социально-	*1) психологический климат
	психологического климата, которая	2) моральный климат
	определяется неофициальными отношениями между работниками,	3) социальный климат
	находящимися в непосредственном	4) исполнительский климат
	контакте друг с другом (В.М. Шепель):	
90.	На формирование социально-	региональные факторы - уровень
	психологического климата	*1) экономического и технического развития
	оказывают влияние факторы	региона
	макросреды:	*2) этнические факторы
		санитарно-гигиенические условия
		организации
		4) наличие сотрудничества в коллективе
91.	Метод измерения социальных	1) наблюдение

	отношений, социального статуса членов организации:	2) интервью и рование *2) — 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2
		*3) социометрический опрос4) анкета
92.	Показатели социально- психологического климата при изучении с помощью анкетного опроса:	*1) удовлетворенность членов группы характером и содержанием труда *2) стиль руководства фирмой 3) склонность к девиантному поведению 4) уровень адаптированности личности
93.	Социально-психологические приемы оздоровления климата в коллективе:	определение неформальной структуры *1) группы, выявление лидера и его роли в группе
		*2) определение уровня развития группы приглашение профессионального менеджера
		4) исследование эффективности принятия и реализации управленческих решений
94.	Составляющая социально- психологического климата, которая определяется тем, какие моральные ценности данной группой приняты (В.М. Шепель):	*1) моральный климат 2) социальный климат 3) психологический климат 4) исполнительский климат
95.	В зарубежной организационной психологии синонимичным социально-психологическому климату является термин:	*1) организационная культура2) моральный облик организации3) организационная атмосфера4) психологическая культура руководителей
96.	На формирование социально- психологического климата оказывают влияние факторы макросреды:	*1) общественно-политическая ситуация в стране *2) экономическая ситуация в обществе комплекс технических, санитарно- 3) гигиенических, управленческих элементов в каждой конкретной организации характер официальных и организационных связей между членами группы
97.	Особенности статического уровня социально-психологической культуры:	устойчивые взаимоотношения членов *1) коллектива, их интерес к работе и коллегам по труду способны долгое время не разрушаться и *2) сохранять свою сущность, несмотря на те трудности, с которыми сталкивается организация ежедневный настрой сотрудников в 3) процессе работы, их психологическое настроение быстрые, временные изменения 4) психологической атмосферы и меньшая осознанность сотрудниками

98.	Характеристики благоприятного социально-психологического	*1) в организации преобладает бодрый, жизнерадостный тон		
	климата:	в организации существуют нормы *2) справедливого и уважительного отношения ко всем его членам		
		3) члены организации инертны, пассивны		
		4) конфликты между подразделениями и сотрудниками		
99.	Благоприятный социально- психологический климат каждым человеком переживается как:	состояние удовлетворенности *1) отношениями с коллегами по работе, своей работой и результатами		
		2) повышение физической активности и выносливости		
		3) неудовлетворенность взаимоотношениями в организациии		
		4) снижение работоспособности и активности		
100.	Психологический феномен,	1) менеджмент		
	формирующий ценности и типы поведения работников организации:	2) лидерство		
		3) профотбор		
		*4) организационная культура		
101.	По мнению В.М. Шепель,	1) социально-психологический климат		
	эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов и	2) c*ц**льно-псих*л*гическ#\$# кл*мат		
		3) псих*л*гическ#\$# кл*мат		
		4) психологический климат		
	склонностей - это			
102.	Лично демонстрируемые модели	*1) ролевое поведение		
	поведения, относящиеся к методам поддержания организационной культуры:	2) декларируемые		
		3) внешние символы		
		4) истории, легенды, мифы		
103.	Показатели социально- психологического климата,	*1) установки и ценностные ориентации сотрудников фирмы		
	изучаемые с помощью анкетирования:	*2) трудовая и общественная активность сотрудников		
		3) особенности детско-родительских отношений		
		4) особенности направленности личности		
104.	Составляющая социально-	*1) социальный климат		
	психологического климата, которая	2) моральный климат		
	определяется степенью	3) психологический климат		
	осознанности данной группой	4) исполнительский климат		
	целей и задач, гарантированности соблюдения всех	т) исполнительский климат		
	прав и обязанности соолюдения всех			
	граждан (В.М. Шепель):			
105.	Четыре основных подхода	1) климат рассматривается Авторы		
105.	граждан (В.М. Шепель):	1) климат рассматривается Авторы		

	отечественной психологии к пониманию природы социально-психологического климата и их содержание:		как общественно- психологический феномен, как состояние коллективного сознания	первого подхода Л.П. Буева, Е.С. Кузьмин, Н.Н. Обозов, К.К. Платонов, А.К. Уледов	
		2)	климат понимается как настроение группы людей, как общий эмоционально-психологический настрой	Авторы второго подхода А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин	
		3)	климат как стиль взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом, а также как система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена группы	Авторы третьего подхода В.М. Шепель, В,А. Покровский Б.Д. Парыгин	
		4)	климат рассматривается в терминах социальной и психологической совместимости членов группы, их моральнопсихического единства, сплоченности, наличия общих мнений, традиций и обычаев	Авторы четвертого подхода В.В. Косолапов, А.Н. Щербань, Л.Н. Коган	
		5)	климат рассматривается как демонстрация своих организационных ценностей внешней среде	-	
106.	Показатели социально- психологического климата при изучении с помощью анкетного опроса:	*1) профессиональная направленность персонала удовлетворенность системой *2) материального и морального стимулирования 3) особенности акцентуации личности 4) особенности самоотношения индивида			
107.	Социально-психологические приемы оздоровления климата в коллективе:	*1) коррекция формальной и неформальной структуры группы *2) коррекция взаимоотношений в коллективе исследование психологического портрета руководителя			

		определение уровня 4) интравертированности, экстравертированности личности
108.	К основным компонентам организационной культуры относятся:	 бренд ценовая политика мировоззрение психологический климат
109.	Характеристики неблагоприятного социально-психологического климата:	 *1) в ситуации кризиса возникают ссоры, растерянность, взаимные обвинения *2) успехи и неудачи одного оставляют равнодушными остальных 3) сотрудники активны, позитивны в организации существуют нормы 4) справедливого и уважительного отношения ко всем его членам
110.	Характеристики неблагоприятного социально-психологического климата:	*1) в организации преобладает подавленное настроение, пессимизм *2) достижения и удачи не находят эмоционального отклика у ее членов 3) девиз "один - за всех, и все - за одного" открытость группы, стремление сотрудничать
111.	Показатели динамического уровня социально-психологического климата:	устойчивые взаимоотношения членов 1) коллектива, их интерес к работе и коллегам по труду 2) способность отношений стабильно существовать длительное время *3) ежедневный настрой сотрудников в процессе работы, их настроение *4) текущие изменения психологической атмосферы в коллективе
112.	Показатели социально- психологического климата при изучении с помощью анкетного опроса:	*1) уровень конфликтности в организации *2) реальная и потенциальная текучесть кадров 3) особенности психологических защит в общении 4) особенности темперамента

Оценочное средство 5.

Устный опрос (вопросы экзамену)

- Примерные вопросы к экзамену:
 1. Понятие, предмет и задачи организационной психологии.
- 2. История возникновения и развития организационной психологии.
- 3. Теоретические основы организационной психологии.

- 4. Области применения организационной психологии.
- 5. Общее представление о методологии науки.
- 6. Системный подход в организационной психологии.
- 7. Подход к анализу организаций А.И. Пригожина.
- 8. Методология историко-эволюционного подхода.
- 9. Методологические предпосылки разработки проектов.
- 10. Понятие и содержание организационной структуры.
- 11. Основные характеристики организации.
- 12. Типология и цикличность развития организационных структур.
- 13. Модели развития организации.
- 14. Проблемы проектирования организационных структур.
- 15. Организационный климат и организационная культура.
- 16. Проблемы мотивации в организации.
- 17. Теории мотивации.
- 18. Особенности волевого поведения работников.
- 19. Способности работника и эффективность деятельности.
- 20. Критерии успешности.
- 21. Предпосылки успешности профессиональной деятельности.
- 22. Индивидуальный стиль деятельности менеджера.
- 23. Профессионально важные качества менеджера.
- 24. Определение понятия карьеры.
- 25. Психологические подходы к изучению карьеры.
- 26. Планирование карьеры.
- 27. Разновидности карьер.
- 28. Этапы развития профессиональной карьеры.
- 29. Социально-психологические факторы выбора и реализации карьеры.
- 30. Организационное поведение.
- 31. Система коммуникаций организации.
- 32. Адаптация персонала.
- 33. Обучение персонала.
- 34. Организационное консультирование.
- 35. Кадровое консультирование.
- 36. Организационный конфликт.
- 37. Организация и ведение переговоров.
- 38. Положение личности в структуре группы.
- 39. Проблемы лидерства и руководства.
- 40. Групповая сплоченность.
- 41. Основные характеристики совместной деятельности.
- 42. Совместимость и срабатываемость.
- 43. Определение и функции управления.
- 44. Соотношение понятий «руководитель», «лидер», «авторитет».
- 45. Мотивация работников как фактор эффективного управления.
- 46. Типы поведения в конфликтной ситуации.
- 47. Разновидности организационных структур.
- 48. Процесс принятия управленческого решения.
- 49. Роль коммуникативных процессов в управлении.
- 50. Структура организаторских способностей.
- 51. Влияние личностных особенностей руководителя на реализацию функции организации.
 - 52. Проблема адаптации сотрудника в организации.
- 53. Социально-психологические механизмы и методы управления поведением людей.

- 54. Организация как группа. Типы групп в организации.
- 55. Управление процессами групповой динамики в организации.

ОСНОВЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА

Оценочное средство 1

Самодиагностика и самооценка необходимых профессионально-личностных качеств с последующей разработкой программы профессионального самовоспитания.

Цель — овладение умением самодиагностики и самооценки необходимых профессионально-личностных качеств.

60. Проведите самооценку профессиональных качеств педагога с помощью методики Р.В. Овчаровой (методика 1) и представьте результаты в следующем виде:

На бланке ТАБЛИЦЫ поставьте точку или крестик на пересечении вертикальной линии номера утверждения и горизонтальной линии оценки. Затем соедините прямыми линиями все сделанные вами отметки. Сравните ваши показатели с идеальной оценкой, которая равна 7 баллам по каждой шкале.

Всегда														
Очень часто														
Часто														
Не часто														
Иногда														
Редко														
Никогда														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА:

- 1) Ординарность увлеченность.
- 2) Зависимость самостоятельность.
- 3) Самоуверенность самокритичность.
- 4) Профессиональная ригидность профессиональная гибкость.
- 5) Экстрапунитивность рефлексивность.
- 6) Импровизация стереотипность.
- 7) Профессиональная неуверенность профессиональное самосознание.
- 8) Заниженная самооценка высокая самооценка.
- 9) Упрощенное понимание детей глубокое понимание детей.
- 10) Односторонний подход целостный подход к детям.

- 11) Самообладание невыдержанность.
- 12) Недостаточная коммуникативность контактность.
- 13) Удовлетворение знаниями познавательные потребности.
- 14) Стандартный подход творческая направленность.
- 2. Оцените у себя степень развития коммуникативных и организаторских склонностей, имеющих важное значение для успешной педагогической деятельности, с помощью методики КОС (методика 2).

Результаты представьте в следующем виде:

# OP UT FOR	Vandadayyyyaya ya yayaayayaa	Hymanum arrayyya a anyun maran
результат	Коэффициент и шкальная	интерпретация результатов
KOC	оценка	
Коммуникативные		
склонности		
Организаторские		
склонности		

3. Определить у себя развитость организованности как одного из профессионально необходимых качеств личности педагога с помощью анкеты Р.В. Овчаровой «Самоменеджмет» (методика 3).

Результаты представьте в следующем виде:

результат методика	Баллы	Интерпретация результатов

- 4. С учетом полученных результатов составьте свою ПРОГРАММУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОВОСПИТАНИЯ в любой форме (рисунок, таблица, графика и т.д.) для подготовки к будущей профессии. Для этого:
- составьте перечень тех качеств, которые вы должны развивать у себя, чтобы сформировать пригодность к будущей профессии.
- перечислите те качества, которые важно преодолеть, исключить для успеха в будущей профессиональной деятельности.
- наметьте серию действий для тренировки или, наоборот, ликвидации каждого качества.
 - определите примерный срок, в течение которого вы будете ждать успеха.

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ САМОДИАГНОСТИКИ

Методика 1. Самооценка профессиональных качеств педагога

(Автор – Р.В.Овчарова)

Инструкция:

Прочтите приведенные утверждения, уясните и оцените, в какой степени каждое из них соответствует Вашей профессиональной деятельности, по следующей шкале:

Всегда проявляется (7 баллов)

Очень часто (6 баллов)

Часто (5 баллов)

Не часто (4 балла)

Иногда (3 балла)

Редко (2 балла)

Никогда не проявляется (1 балл)

Утверждения:

- 1. Веду занятия с увлечением, забывая о прошедших и будущих обстоятельствах.
- 2. В работе опираюсь, главным образом, на собственное мнение и опыт.

- 3. Знаю и чувствую, что мне надо сделать для улучшения своей работы.
- 4. Во время занятий сразу воспринимаю ситуацию и стараюсь найти нужное решение.
- 5. Стараюсь четко продумывать свои действия, и как эти действия будут восприниматься детьми.
- 6. Веду занятия строго по намеченному плану, отклоняясь от него при определенных обстоятельствах.
 - 7. Считаю все свои действия профессионально оправданными.
 - 8. Знаю себя и стремлюсь к самостоятельности в работе.
- 9. Знаю и учитываю в работе физиологические и психологические особенности каждого ребенка.
- 10. Стараюсь на занятиях и в общении обязательно сочетать игру, учение, движение и размышление.
- 11. На занятиях и в общении могу сдержать проявление своих отрицательных эмоций.
 - 12. С любым ребенком могу сразу наладить хорошие взаимоотношения.
 - 13. Специально стремлюсь узнать что-то новое для своей работы.
 - 14. Для занятий хочется самостоятельно разработать и попробовать что-то новое.

Методика 2. Оценка коммуникативных и организаторских склонностей (КОС)

Авторы - В.В.Синявский, Б.А.Федоришин

Ответьте на вопросы опросника. Варианты ответов: ∂a , нет, не знаю. Опросник:

- 1. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
- 2. Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими вашего мнения?
- 3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненное вам кем-то из ваших товарищей?
 - 4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
 - 5. Есть ли у вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
 - 6. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
- 7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время с книгами или за какимилибо занятиями, чем с людьми?
- 8. Если возникли какие-то помехи в осуществлении ваших намерений, то легко ли вы отступаете от них?
- 9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше вас по возрасту?
- 10. Любите ли вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
 - 11. Трудно ли вам включиться в новую для вас компанию?
- 12. Часто ли вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно бы было выполнить сегодня?
 - 13. Легко ли вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
- 14. Стремитесь ли вы, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?
 - 15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?
- 16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязанностей?
- 17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
 - 18. Часто ли в решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?

- 19. Раздражают ли вас окружающие люди?
- 20. Обычно вы плохо ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?
- 21. Вам нравится постоянно находиться среди людей?
- 22. Когда вам не удается закончить начатое дело, вы раздражаетесь?
- 23. Испытываете ли вы чувство затруднения, если приходится проявлять инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
 - 24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
 - 25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?
- 26. Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?
- 27. Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых для вас людей?
 - 28. Верно ли, что вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
 - 29. Вы легко вносите оживление в малознакомую для вас компанию?
 - 30. Принимали ли вы участие в общественной работе в школе?
- 31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
- 32. Верно ли, что вы будете отстаивать свою точку зрения, если она не была принята вашими товарищами?
 - 33. Вы себя чувствуете свободно в незнакомой для вас компании?
- 34. Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
- 35. Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
 - 36. Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
 - 37. Верно ли, что у вас много друзей?
 - 38. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания у своих товарищей?
- 39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
- 40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих знакомых?

Обработка результатов:

Уровень коммуникативности равен: *ответы* "да" (1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37) сложить с ответами "нет" (3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39) и разделить на 20.

Уровень коммуникативности:

до 0,45 — низкий,

до 0,55 – ниже среднего,

до 0,65 – средний,

до 0.75 – высокий,

до 1,00 – очень высокий.

Уровень организаторских склонностей равен: *ответы "да"* (2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38) сложить с ответами "нет" (4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40) и разделить на 20.

Уровень организаторских способностей:

до 0,55 — низкий,

до 0.65 – ниже среднего,

до 0.70 – средний,

до 0,80 – высокий,

до 0,85 – очень высокий.

Для качественной оценки результатов необходимо сопоставить полученные коэффициенты со шкальными оценками:

Коммуникативные	Организаторские	Шкальная оценка
склонности	склонности	
0,10-0,45	0,20-0,55	1
0,46-0,55	0,56-0,65	2
0,56-0,65	0,66-0,70	3
0,66-0,75	0,71-0,80	4
0,75-1,00	0,81-1,00	5

При **анализе полученных результатов** необходимо учитывать следующие параметры:

- 1. Испытуемые, получившие оценку 1, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.
- 2. Испытуемым, получившим оценку 2, коммуникативные и организаторские склонности присущи на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе, предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и, выступая перед аудиторией, плохо ориентируются в незнакомой ситуации, не отстаивают свое мнение, тяжело переживают обиды, проявление инициативы в общественной деятельности крайне занижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.
- 3. Для испытуемых, получивших оценку 3, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают свое мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Эта группа испытуемых нуждается в дальнейшей серьезной и планомерной воспитательной работе по формированию и развитию коммуникативных и организаторских склонностей.
- 4. Испытуемые, получившие оценку 4, относятся к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.
- 5. Испытуемые, получившие высшую оценку 5, обладают очень высоким уровнем проявления коммуникативности и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности и активно стремятся к ней, быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать всякие игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребности в коммуникации и организаторской деятельности.

Методика констатирует лишь наличный уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей в данный период развития личности. Они не остаются неизменными в процессе дальнейшего развития людей. При наличии мотивации, целеустремленности и надлежащих условий деятельности данные склонности могут развиваться.

Методика 3. Анкета «Самоменеджмент: насколько хорошо вы справляетесь со своей работой?» (Автор - Р.В. Овчарова)

Самооценка в баллах:

0 – почти никогда; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – почти всегда.

- 1. Я резервирую в начале рабочего дня время для подготовительной работы, планирования.
 - 2. Я перепоручаю все, что может быть перепоручено.
 - 3. Я письменно фиксирую задачи и цели с указанием сроков их реализации
- 4. Каждый официальный документ я стараюсь обрабатывать за один раз и окончательно.
- 5. Каждый день я составляю список предстоящих дел, упорядоченный по приоритетам. Важнейшие вещи я делаю в первую очередь.
- 6. Свой рабочий день я пытаюсь по возможности освободить от посторонних телефонных разговоров, незапланированных посетителей и неожиданно созываемых совешаний.
- 7. Свою дневную загрузку я стараюсь распределить в соответствии с графиком моей работоспособности.
- 8. В моем плане времени есть «окна», позволяющие реагировать на актуальные проблемы.
- 9. Я пытаюсь направить свою активность таким образом, чтобы в первую очередь концентрироваться на немногих «жизненно важных» проблемах.
- 10. Я умею говорить «нет», когда на мое время хотят претендовать другие, а мне необходимо выполнить более важные дела.

Обработка результатов: определить общую сумму баллов по всем вопросам:

- 0-15 баллов вы не планируете свое время и находитесь во власти внешних обстоятельств. Некоторых из своих целей вы добиваетесь, если составляете список приоритетов и придерживаетесь его.
- 16-20 баллов вы пытаетесь овладеть своим временем, но вы не всегда достаточно последовательны, чтобы иметь успех.
 - 21-25 баллов у вас хороший самоменеджмент.
- 26-30 баллов вы можете служить образцом каждому, кто хочет научиться рационально расходовать свое время.

Оценочное средство 2

Психолого-педагогический анализ и оценка занятия по психологии

Цель — овладение умением анализа занятия по психологии.

Для выполнения задания необходимо посетить одно из занятий по психологии (по предварительной согласованности с преподавателем), составить протокол посещенного занятия и проанализировать его.

Посещение занятия предусматривает его последующий анализ. Для этого в ходе наблюдения занятия необходимо сделать соответствующие записи, которые, условно можно назвать протоколом занятия.

Схема протокола занятия:

Основные	Приемы	И	средства	Приемы	И	средства	обучения
элементы занятия	преподава	КИН		(деятельн	OCT	ь обучающи	ихся)

(деятельность преподавателя)	

Пользуясь протоколом занятия, проанализируйте сильные стороны и ошибки преподавателя, ответьте на следующие вопросы:

- 12. Как сформулированы *цели* занятия учащимся? Каковы на ваш взгляд образовательные, воспитательные и развивающие цели занятия? Насколько они соответствуют познавательным возможностям учащихся?
- 13. Какой *тип* занятия выбрал преподаватель? Насколько данный тип занятия соответствует содержанию материала, поставленным целям и познавательным возможностям учащихся?
- 14. Какими методами, приемами и средствами пользуется преподаватель в своей деятельности (при изложении нового материала, при актуализации знаний и т.п.)? Как поддерживает интерес к теме? Какие способы мотивации применяет педагог?
- 15. Насколько логично изложение учебного материала преподавателем? Если вы не согласны с данной логикой, то предложите свой вариант.
- 16. Какой характер носит познавательная деятельность обучающихся на занятии? Какие типы и виды самостоятельной познавательной деятельности учащихся использованы на занятия? Оцените их результативность.
- 17. Насколько реализованы междисциплинарные связи на занятии?
- 18. Сделайте выводы о достоинствах и недостатках данного занятия.

Оценочное средство 3

Далее приводится текст анализа занятия по вопросам, представленным выше.

Разработка программы развивающего курса по психологии для школьников

Выполнение задания осуществляется в 2 этапа: 1 этап - анализ имеющихся программ, 2 этап — разработка авторской программы развивающего курса по психологии для школьников.

На 1 этапе необходимо ознакомиться с изданными программами по психологии для школьников и проанализировать их. Можно в ходе анализа рассмотреть следующие программы:

- Немов Р.С. Программа по психологии для средних общеобразовательных учебных заведений. М., 1993.
- Забродин Ю.М., Попова М.В. Программа курса «Психология в школе». М., 1997.
- Программа учебного курса «Психология» для 3-11 классов // Преподавание психологии в школе: учебно-методическое пособие / Под ред. И.В.Дубровиной. М., 2003.
- Аржакаева Т.А., Вачков И.В., А.Х. Попова. Психологическая азбука. Начальная школа (первый год обучения). М., 2003.

В ходе выполнения первой части задания можно воспользоваться следующей схемой анализа учебных программ:

- 74. Какова цель преподавания психологии в данном курсе психологии?
- 75. Какова структура курса: какие разделы психологии представлены и в каком объеме?
- 76. По какому принципу выделены основные тематические блоки? Как осуществляется между ними взаимосвязь? Каким темам уделяется больше внимания и насколько оправдан такой подход?
- 77. Каков способ построения учебной программы (линейный, концентрический, спиральный, смешанный)?
- 78. Какова направленность курса: теоретическая или практическая (прикладная)?
- 79. Каково соотношение теоретического и фактического материала в содержании программы? Какой элемент преобладает по объему и насколько это соответствует целям и задачам обучения?
- 7. Какие формы и методы работы предусмотрены? Насколько они оправданы? Учтены ли возрастные особенности учащихся?

На втором этапе необходимо подготовить свой вариант учебной программы развивающего курса по психологии для школьников. В ходе разработки программы следует придерживаться следующей ее структуры:

- 1.Пояснительная записка о целях изучения предмета, основных требованиях к знаниям и умениям, рекомендуемых формах и методах обучения.
- 2. Тематическое планирование содержания курса. В тематическом плане раскрывается рекомендуемая последовательность изучения разделов и тем программы и показывается распределение учебных часов по разделам предмета. Сущность тематического плана это краткое содержание курса и практическая работа.
- 3. Содержание программы. В этом разделе раскрывается сущность учебнотематического плана, то есть дается краткое содержание курса и практических работ.
 - 4. Перечень учебного оборудования, технических средств и наглядных пособий.
 - 5. Рекомендуемая литература.

Оценочное средство 4 Устный опрос (экзамен)

Экзамен проводится в устной форме. Билет содержит 2 вопроса.

Примерные вопросы к экзамену

Деятельность преподавателя психологии: специфика и особенности.

Специфика содержания психологии как гуманитарной дисциплины и цели обучения психологии. Взаимосвязь обучения и развития в преподавании психологии

История преподавания психологии в высшей и средней школе.

Роль и место психологии как учебного предмета в обучении и воспитании школьников студентов, педагогов. Проектирование, реализация и оценка учебновоспитательного процесса.

Понятие о психологической культуре личности. Уровни психологической культуры личности.

Основные тенденции и принципы современного психологического образования. Их реализация в процессе преподавания психологии.

Дидактические принципы в преподавании психологии.

Лекционная форма обучения психологии. Виды лекций. Методика чтения лекции.

Методические требования к проведению лекции по психологии. Психологические условия эффективности лекции.

Методические требования по проведению практических и семинарских занятий по психологии.

Методика организации и управления учебной дискуссией на семинарских и практических занятиях по психологии.

Тренинг в структуре практических занятий по психологии.

Особенности преподавания психологии в зарубежной и отечественной школе.

Место психологии в содержании современного школьного образования.

Нормативно-правовое обеспечение образования. Документы, определяющие содержание психологического образования.

Учебный план: понятие и структура.

Учебная программа и ее структура. Требования к разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.

Учебник: требования и дидактические функции.

Структура учебника. Сопоставительный анализ учебников по психологии

Формы организации обучения психологии в высшей и средней школе.

Урок как основная форма организации обучения в школе. Типы и структура уроков.

Организация и проведение урока психологии: этапы подготовки к занятию и разработка конспекта урока.

Реализация принципа наглядности в обучении психологии. Виды наглядности.

Демонстрационный эксперимент: назначение и специфика проведения.

Психодиагностика на занятиях психологии.

Психологический анализ занятий по психологии: структура и содержание.

Проблема контроля усвоения психологических знаний. Виды контроля в процессе обучения психологии.

Методические приемы обеспечения эффективности педагогического контроля на занятиях по психологии. Формы контроля.

Тестовый контроль знаний по психологии: особенности организации и проведения

Методы обучения психологии: понятие и особенности.

Методы словесного обучения психологии.

Методы интерактивного обучения психологии: дискуссия, деловая игра и др.

Учет современных активных и интерактивных методов обучения в преподавании психологии.

Метод проблемного обучения психологии.

Организация самостоятельной работы при обучении психологии.

Педагогическое взаимодействие в системе преподавания психологии.

Культура самоорганизации деятельности преподавателя психологии.

Профессиональная культура, педагогическое мастерство преподавателя психологии.

Особенности педагогического общения в процессе преподавания психологии.

Культура общения преподавателя психологии.

ПРАКТИКУМ ПО ОТБОРУ, АДАПТАЦИИ И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Оценочное средство 1.

Разработать план работы и функции психологической службы по отбору, адаптации и оценке персонала в организации

Работа должна содержать:

- 1. Перечень сотрудников входящих в психологическую службу.
- 2. Функции работы сотрудника психологической службы.
- 3. Составьте примерный план работы психологической службы на квартал, в который включите мероприятия по отбору, адаптации и оценке персонала, пропишите их цели, участников, краткое содержание и срок реализации.

Оценочное средство 2.

Составить анкету для руководства или отдела кадров с целью выявления потребности и формирования заказа организации в отборе, адаптации и оценке персонала

Анкета должна содержать:

- 1. Инструкцию.
- 2. Перечень вопросов в количестве 10-20.
- 3. Бланк ответов.

Оценочное средство 3. Устный опрос (экзамен)

Экзамен проводится в устной форме. Билет содержит 2 вопроса.

Примерные вопросы к экзамену

- 19. Современные технологии деловой оценки персонала.
- 20. Сравнительный анализ методов деловой оценки персонала.
- 21. Методы психодиагностики в деловой оценке персонала: их возможности и ограничения.
 - 22. Анкетирование как метод оценки персонала.
 - 23. Ролевые игры и ситуационные упражнения в деловой оценке персонала.
 - 24. Возможности применения метода кейс-стади в деловой оценке.
 - 25. Наблюдение как базовый диагностический метод.
- 26. Анализ кадровых интервью, проводимых с целью отбора персонала, определения возможностей для карьерного роста, при увольнении сотрудника.
 - 27. Принципы, этапы и особенности проведения Ассесмент-центра.
- 28. Ассессмент-центр как основа личностного и профессионального роста и развития.
 - 29. Самодиагностика делового и личностного потенциала.
 - 30. Оценка кадрового потенциала организации.
 - 31. Развивающий потенциал современных оценочных технологий.
 - 32. Основные подходы к оценке персонала.
 - 33. Основные методы деловой оценки персонала.
- 34. Описание основных типов вопросов в кадровой анкете, требования к составлению анкет.
- 35. Характеристика психологических тестов, активно используемых в деловой оценке персонала.
 - 36. Место психодиагностических методов в деловой оценке персонала.
- 37. Этапы (фазы) кадрового собеседования, особенности работы интервьюера на каждой из них.
- 38. Классификация кадровых собеседований, особенности каждого вида кадрового интервью.
- 39. Характеристика и эффективность стилей ведения кадрового интервью в различных ситуациях.
 - 40. Области использования и ограничения метода экспертной оценки.
- 41. Способы снижения влияния ограничений на результативность экспертной оценки.
 - 42. Принципы работы психологической службы по найму и отбору персонала.
 - 43. Источники формирования потребностей в персонале.

ПСИХОЛОГИЯ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ

Оценочное средство 1

Составление глоссария по теме «Общение как базовая категория психологии»

Используя специальную литературу и психологический словарь составить глоссарий с детальной расшифровкой 12-15 понятий по теме «Общение как базовая категория психологии».

Требования к словарю:

- Корректное использование слов
- Обязательно приводить толкование слов (если имеется два или более значения слова, приводить все варианты)
- Обязательное наличие ссылки на источник
- Расположение терминов по алфавиту с нумерацией.

$\mathcal{N}_{\underline{o}}$	термин	значение	источник
1			
2			

Оценочное средство 2

Самодиагностика индивидуального коммуникативного стиля

44.Подобрать методики на выявление коммуникативных особенностей (эмпатия, уровень общительности, коммуникативные установки и т.д.), провести диагностику и интерпретировать результаты (на выбор 2 методики).

Примерный перечень методик:

- 65. методика диагностики уровня субъективного контроля Дж. Роттера;
- 66. методика «Диагностика особенностей общения» (В.Н. Недашковский);
- 67. методика диагностики коммуникативного контроля (М. Шнайдер);
- 68. методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда;
 - 69. опросник «Стиль поведения в конфликте» (К. Томас);
- 70. диагностика мотивационных ориентации в межличностных коммуникациях (И.Д. Ладанов, В.А. Уразаева);
- 71. методика диагностики уровня субъективного ощущения одиночества Д. Рассела и М. Фергюсона;
 - 72. методика диагностики эмпатии по А. Меграбяну и Н. Эпштейну;
 - 73. методика выявления уровня общительности (тест В.Ф.Ряховского).
 - 45.С учетом полученных результатов составьте свою ПРОГРАММУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОВОСПИТАНИЯ в любой форме (рисунок, таблица, графика и т.д.) для подготовки к будущей профессии. Для этого:
 - 74. составьте перечень тех качеств, которые вы должны развивать у себя, чтобы

сформировать пригодность к будущей профессии.

- 75. перечислите те качества, которые важно преодолеть, исключить для успеха в будущей профессиональной деятельности.
- 76. наметьте серию действий для тренировки или, наоборот, ликвидации каждого качества.
- 77. определите примерный срок, в течение которого вы будете ждать успеха.

Оценочное средство 3 Устный опрос (экзамен)

Экзамен проводится в устной форме. Билет содержит 2 вопроса.

Примерные вопросы к экзамену

Принцип единства общения и деятельности, исследования взаимосвязи общения и деятельности в отечественной психологии.

Общение как взаимодействие. Западные подходы к взаимодействию (интеракционизм, необихевиоризм, транзактный анализ).

Формы организации совместной деятельности, их влияние на характер общения.

Проблема общения в трудах В.Н. Мясищева.

Общение как коммуникация, структура коммуникативного процесса в деловом общении

Вербальные и невербальные средства общения в деловой сфере.

Обратная связь в деловом общении.

Общепсихологический и социально-психологический подходы к изучению общения.

Основные характеристики взаимодействия людей. Виды и типы взаимодействия.

Базовая техника проведения групповой дискуссии (Д. Дан).

Проблема общения в трудах Б. Г. Ананьева.

Классификации коммуникативных барьеров и их характеристика.

Общая характеристика основных знаковых систем невербальной коммуникации.

Представленность личности в общении (самораскрытие, самопредъявление, психология имиджа).

Феномен понимания в межличностном общении.

Механизмы взаимопонимания (идентификация, эмпатия, рефлексия).

Эффекты межличностного восприятия.

Каузальная атрибуция как содержательная сторона межличностного восприятия. Зарубежные и отечественные исследования феномена каузальной атрибуции.

Возрастные, индивидуальные и профессиональные особенности восприятия человека человеком.

Классификации уровней и видов общения. Их психологическая характеристика.

Формирование первого впечатления о другом человеке как о личности. Исследования первого впечатления о человеке.

Феномен межличностной аттракции, психологические исследования аттракции, внутренние и внешние факторы аттракции.

Механизмы воздействия в процессе общения.

Психологическая характеристика стратегий воздействия (по Г. А. Ковалеву).

Манипулятивное общение и воздействие. Способы противостояния манипуляции.

Техники активного слушания.

Деловое общение: понятие, функции, особенности.

Эффективное разрешение конфликтов в разных сферах жизнедеятельности.

Переговоры в процессе делового общения.

Компетентность в общении. Пути и способы ее развития.

Факторы успешного общения. Стили общения

Убеждающее воздействие в общении.

Использование транзактного анализа в оптимизации общения.

Психологические особенности речевого общения.

Общая характеристика социально-психологического тренинга. Тренинг общения: цели, задачи, особенности построения программы тренинга.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА В СОЦИАЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ

Оценочное средство 1 Диагностическое заключение

Выполните диагностическое обследование (в качестве обследуемого может быть любой человек в Вашем окружении или Вы сами). Вам необходимо выявить особенности испытуемого со стороны развития познавательной сферы (интеллект, развитие отдельных познавательных способностей). также личностной. Можно воспользоваться a комплексными методиками, оценивающими интеллект в целом (например, Тест структуры интеллекта Амтхауэра) и личность в целом (Минисотский многофазный личностный опросник – ММРІ, или Шестнадцатифакторный личностный опросник Кеттелла – 16РF) или пойти по пути использования методик, оценивающих отдельные характеристики – познавательные и личностные. Но первый вариант предпочтительнее. Также приветствуется использование проективных методик, в том числе рисуночных.

Также следует отразить демографические данные: пол, возраст, профессию, сферу занятости, описать особенности текущего периода жизни, возможно коснуться значимых для человека текущих жизненных событий (возможно и в прошлом) и то что вы хотели бы сами отметить в отношении этого человека. Обозначьте достижения этого человека, его явные достоинства, а также проблемные зоны. Если сможете, сформулируйте запрос на диагностику с учетом проблем или необходимости принимать какое-то значимое (возможно поворотное для жизни человека) решение.

После проведения обследования обработайте полученные данные, выполните их интерпретацию. Представьте в виде психологического заключения, в котором дайте общее описание познавательной и личностной сфер развития испытуемого. Кроме того опишите на основании данных диагностики «сильные» стороны испытуемого, его способности, особенности личности, которые могут обеспечить формирование адаптивного и продуктивного жизненного стиля, а также проблемные зоны, которые могут создавать потенциальные трудности для испытуемого в достижении профессиональных и личных целей.

Сформулируйте рекомендации психологического характера для испытуемого, с опорой на полученные данные, по формированию продуктивного стиля в аспекте личных отношений и в профессиональной деятельности. При этом обратитесь к тем достижениям, проблемным зонам, возможно к тем решениям, которые следует принимать человеку, которые вы выяснили на первом этапе (вообще к запросу, который вы возможно сформулировали предварительно): как ваши рекомендации могут помочь человеку на настоящем этапе жизни.

Приложение: полный текст методик, которые вы использовали, со ссылкой на источники; бланки с ответами обследуемого (испытуемого), перевод в соответствующие шкальные оценки, профили, рисунки (если использовали рисуночные методики) и пр.

Оценочное средство 2

Тестовый контроль

- 1) Кто ввел в психологию термин «тест»:
- а) Фр. Гальтон;
- б) В. Вундт;
- в) А. Анастази;
- г) Дж. Кеттелл.
- 2) Кто ввел в психологию термин «интеллектуальный тест»:
- а) Фр. Гальтон;
- б) В. Вундт;
- в) А. Анастази;
- г) Дж. Кеттелл.
- 3) Психодиагностика область психологической науки, направленная на разработку методов ...
- а) оказания психологической помощи;
- б) измерения индивидуально-психологических особенностей человека;
- в) выявления нарушений развития;
- г) нет правильного ответа.
- 4) Развитие отечественной психодиагностики характеризуется ...
- а) непрерывным поступательным развитием;
- б) прерывистым развитием;
- в) отсутствием динамики развития;
- г) нет правильного ответа.
- 5) В трактовке Л.Ф. Бурлачука развитие отечественной психодиагностики включает в себя:
- а) три этапа;
- б) четыре этапа;
- в) два этапа;
- г) нет правильного ответа.
- 6) Когда начинается возобновление исследований и практической работы в области психодиагностики в нашей стране:
- а) в 1940-е годы;
- б) в конце 1960-х годов;
- в) в 1980-годы;
- г) с начала 2000-х годов.
- 7) Диагностический подход, в соответствии с которым измерение производится на основе результативности и с учетом особенностей выполнения деятельности, получил название:
- а) субъективный;
- б) клинический;
- в) объективный;
- г) проективный.
- 8) Диагностический подход, в соответствии с которым измерение производится на основе анализа взаимодействия обследуемого с внешне нейтральным, слабоструктурированным материалом, получил название:
- а) субъективный;

- б) клинический;
- в) объективный;
- г) проективный.
- 9) Диагностический подход, в соответствии с которым измерение производится на основе сведений, сообщаемых обследуемым о себе, его самоописания особенностей своей личности, получил название:
- а) субъективный;
- б) клинический;
- в) объективный;
- г) проективный.
- 10) В школьной практике психодиагностика используется для ...
- а) обеспечения индивидуального подхода к школьнику;
- б) определения причин щкольной неуспеваемости;
- в) определения психологической готовности ребенка к обучению в школе;
- г) все ответы верны.
- 11) Одной из задач, решаемых средствами диагностики в консультативной практике, является:
- а) оценка нормальности клиента;
- б) решение проблемы клиента;
- в) определение индивидуально-обусловленных причин затруднений клиента;
- г) нет правильного ответа.
- 12) Какому методу психологии максимально соответствуют следующие характеристики: строгая регламентация процедуры проведения, а также обработки и интерпретации результатов, их объективность:
- а) наблюдению;
- б) эксперименту;
- в) тестированию;
- г) самонаблюдению.
- 13) Тип тестовых заданий, в котором предлагаются готовые варианты ответов и от испытуемого требуется выбрать соответствующий его мнению, называется:
- а) открытый;
- б) проективный;
- в) закрытый;
- г) вариативный.
- 14) Ответы по типу альтернативных предлагаются в:
- а) тестах-опросниках;
- б) тестах достижений;
- в) проективных методиках;
- г) тестах интеллекта.
- 15) Тип тестовых заданий, в которых не предлагается готовых вариантов ответов и обследуемый отвечает по своему усмотрению, называется:
- а) открытый;
- б) проективный;
- в) закрытый;
- г) вариативный.

- 16) Задачи с множественным выбором используются в одной из названных ниже групп методик:
- а) проективные тесты;
- б) тесты-опросники;
- в) тесты креативности;
- г) тесты интеллекта.
- 17) Какое из утверждений описывает понятие валидности:
- а) способность теста определять меру дефекта;
- б) характеристика единства способов использования теста;
- в) показатель того, что тест измеряет то, для измерения чего предназначен;
- г) мера вероятности получения ошибочных результатов.
- 18) Какое утверждение определяет понятие стандартизации тестов:
- а) приведение теста в соответствие со стандартами;
- б) использование единообразных процедур проведения и обсчета результатов;
- в) согласование популяционных нормативов с культурными и социальными стандартами;
- г) стандартная форма ответов.
- 19) О каком свойстве методики идет речь?

«свойство, характеризующее точность психодиагностических измерений; проявляется в устойчивости результатов теста к влиянию посторонних случайных факторов».

- а) валидность;
- б) достоверность;
- в) надежность;
- г) стандартизированность.
- 20) Внутренняя согласованность теста является характеристикой его:
- а) валидности;
- б) надежности;
- в) многомерности;
- г) модальности.
- 21) Вставьте пропущенное слово:
- «...показывает, действительно ли тест измеряет то, что он измеряет, и насколько хорошо он это делает».
- а) достоверность;
- б) надежность;
- в) валидность;
- г) стандартизированность.
- 22) Для оценки достоверности в опросники включают:
- а) рейтинговые шкалы;
- б) прямые вопросы;
- в) обратные вопросы;
- г) контрольные шкалы.
- 23) В тестах интеллекта, как правило, используется оценочная шкала:
- а) стенов;
- б) IQ-баллов;
- в) процентильная;

- г) Т-баллов.
- 24) Какой из перечисленных тестов НЕ предназначен для оценки интеллектуальных способностей:
- а) тест Стенфорд Бине;
- б) тест Амтхауэра;
- в) тест Векслера;
- г) TAT.
- 25) В основе какого из перечисленных ниже тестов положена иерархическая модель интеллекта:
- а) тест Амтхауэра;
- б) Культурно свободный тест Кеттелла;
- в) тест Равена;
- г) тест Векслера.
- 26) В основе какого из перечисленных ниже тестов положена многофакторная модель интеллекта:
- а) тест Амтхауэра;
- б) Культурно свободный тест Кеттелла;
- в) тест Равена;
- г) тест Векслера.
- 27) Кто из перечисленных исследователей разработал 16-факторный личностный опросник:
- а) Л. Колберг;
- б) Б.В. Зейгарник;
- в) Р. Кеттелл;
- г) С.Я. Рубинштейн.
- 28) В какой группе диагностических методик используются контрольные шкалы:
- а) тесты достижений;
- б) тесты способностей;
- в) личностные тесты-опросники;
- г) проективные тесты.
- 29) Эти методики основаны на получении информации об обследуемом со слов самого обследуемого, они построены на данных, сообщенных самим индивидом, являются разновидностью самоотчетов. О какой группе методик идет речь:
- а) проективных тестах;
- б) личностных опросниках;
- в) экспериментальных пробах;
- г) методиках основанных на наблюдении.
- 30) Какой из следующих тестов содержит три шкалы валидности и десять клинических шкал:
- а) тест Векслера для взрослых;
- б) тест Айзенка;
- в) MMPI;
- г) тест Кеттелла.

- 31) Каким из перечисленных терминов определяются тесты, при проведении которых испытуемому предъявляются неопределенные стимулы и просят ответить так, как кажется важным ему самому:
- а) интроспективные тесты;
- б) самоотчет;
- в) поведенческие тесты;
- г) проективные тесты.
- 32) Какой из перечисленных тестов НЕ является проективным:
- a) TAT;
- б) тест Роршаха;
- в) тест тревожности Спилбергера Ханина;
- г) тест незаконченных фраз.
- 33) Об особенностях в обработке данных какой группы методик идет речь:
- «...вводятся определенные категории для оценки ответов обследуемого и правила отнесения к ним».
- а) тесты интеллекта;
- б) тесты креативности;
- в) проективные тесты;
- г) тесты-опросники.
- 34) «Эти тесты появились как проявление протеста по отношению к психометрическим методикам, личность в которых распадалась на отдельные черты и способности» о каких методиках идет речь:
- а) личностные тесты-опросники;
- б) проективные методики;
- в) тесты интеллекта;
- г) тесты креативности.
- 35) Какое из утверждений верно описывает назначение теста С. Розенцвейга:
- а) выявление агрессивных реакций на стресс;
- б) определение уровня стрессоустойчивости;
- в) определение типов реагирования на фрустрацию;
- г) диагностика клинических типов агрессивности.

Оценочное средство 3

Примерный перечень вопросов к зачету

- 1. Современное состояние диагностической практики.
- 2. Основные сферы использования психодиагностических данных.
- 3. Прикладные задачи практической психодиагностики.
- 4. Форма и содержание психологического тестирования.
- 5. Формализованные методы: опросники, тесты, проективные и психофизиологические методы.
- 6. Малоформализованные методы: наблюдение, беседа, анализ продуктов деятельности.
- 7. Клинический и статистический подходы в психодиагностике: их специфика и сферы применения.
- 8. Основные классификации психодиагностических методик

- 9. Малоформализованные методы диагностики
- 10. Тест как стандартизированное измерение
- 11. Типы задач в диагностических методиках
- 12. Стандартизация и нормирование психодиагностических методик
- 13. Надежность и методы ее определения
- 14. Валидность и методы ее определения
- 15. Общие особенности диагностики интеллекта
- 16. Модели интеллекта в зарубежной психодиагностике
- 17. Прогрессивные матрицы Равена
- 18. Тест структуры интеллекта Амтхауэра
- 19. Тесты интеллекта Векслера
- 20. Тесты достижений: история разработки, направления использования
- 21. Тесты учебных достижений: преимущества в сравнении с традиционной оценкой знаний
- 22. Батареи тестов профессиональных способностей
- 23. Диагностика психофизиологических особенностей человека
- 24. Основные подходы в диагностике личности в западной психологии
- 25. Личностные опросники. Шестнадцатифакторный опросник Кеттелла
- 26. Тест ММРІ: история создания, методические особенности, сферы использования, отечественные модификации теста
- 27. Типологический подход в диагностике личности. Опросники Айзенка
- 28. Проективные тесты: история создания, методические особенности, сферы применения
- 29. Основные группы проективных методик
- 30. Достоинства и ограничения проективных методик
- 31. Методические особенности и сферы применения теста Розенцвейга
- 32. Тест Роршаха: особенности процедуры исследования и интерпретации результатов
- 33. Тест цветовых выборов М. Люшера
- 34. Понятие и уровни психологического диагноза
- 35. Структура и содержание психологического заключения
- 36. Этические принципы в работе психолога-диагноста

ПСИХОЛОГИЯ ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Оценочное средство 1. Подбор и аннотация методик диагностики личностной инновационности/инновативности

Проанализировать имеющиеся методики, позволяющие определить личностную

инновационность/инновативность.

Составить краткую аннотацию на 2-3 методики.

По одной из методик необходимо провести самодиагностику и приложить протокол диагностирования с обработкой и описанием результатов.

Оценочное средство 2.

Анализ конкретных ситуаций с целью формирования навыка анализа инновационного процесса реально действующего предприятия, также разработка рекомендаций опираясь на изученные методы, приемы, технологии психологии инновационного менеджмента.

Проблемное задание, в котором необходимо осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию для её решения.

Разработать алгоритм управленческого решения предложенной ситуации.

Примеры метода конкретной ситуации:

Обучающий Интернет-сервис.

Интернет-сервис для изучения английского языка LinguaLeo — один из наиболее привлекательных сервисов для обучения. Изюминка сервиса — игровая форма: есть область «джунгли», где собраны аудио- и видеоматериалы по английскому языку, которые можно осваивать с помощью сервиса. У всех пользователей есть свой львенок, которого нужно кормить фрикадельками. Фрикадельки пользователь получает за каждое слово, добавленное в словарь, за пройденные тренировки или грамматические курсы.

По посещаемости, согласно Alexa.com, LinguaLeo, входит в топ-3 онлайн-сервисов для изучения языков в мире. LinguaLeo действует на рынке онлайн-обучения английскому языку с множеством аналогичных проектов: Duolingo, OpenEnglish, Busuu и другие. Но сохраняет свою популярность благодаря игровой механике и большому количеству материалов, которые могут добавлять сами пользователи. Модель работы сервиса: freemium: базовые функции бесплатны, а за дополнительные возможности надо платить.

При выходе на рынок Бразилии сотрудники LinguaLeo выяснили, что бразильцы предпочитают проходить стандартизированные обучающие курсы, а не использовать разрозненные аудио- и видеоматериалы, и им привычнее платить за каждый месяц обучения, не покупая годовой абонемент. Кроме того, увидев логотип сервиса — львенка, многие бразильцы решают, что это программа для детей, и закрывают ее. LinguaLeo подключил местные способы оплаты, скорректировал PR-кампанию (теперь подробнее рассказывает о стандартизированных курсах сервиса и о том, что LinguaLeo — сервис не только для детей), запустил рекламу в офлайне и получила в Бразилии 500 тыс. зарегистрированных пользователей, из них около 100 тыс. — активные (заходят на сервис хотя бы раз в месяц).

«Переведи LinguaLeo!» — с таким призывом команда стартапа в январе этого года обратилась к пользователям. Перевод интерфейса на другие языки — первый шаг к выходу на новые зарубежные рынки. LinguaLeo создал платформу, позволяющую любому пользователю переводить фразы интерфейса с русского или английского на один из 55 языков. Каждую неделю трем самым активным переводчикам компания дарит золотой статус, дающий доступ ко всем возможностям сервиса. К концу мая в проекте приняли участие 1300 переводчиков-волонтеров. Самыми активными оказались турки — они почти полностью перевели сервис на родной язык.

Самая большая проблема LinguaLeo – удержание пользователей. Игровые механики должны помочь. До конца года в LinguaLeo планируют выйти на три новых рынка.

1. Какие признаки формируют явные источники конкурентного преимущества проекта?

- 2. Какие дополнительные источники конкурентного преимущества для проекта Вы можете предложить?
- 3. Какие рекомендации для разработки инновационной стратегии Вы можете предложить предприятию?

Оптимизация сайтов

Компания SeoPult создала автоматизированную систему продвижения сайтов и стала безоговорочным лидером рынка оптимизации сайтов. Сейчас она собирается провести IPO и создать второй Mail.ru на рынке интернет-рекламы.

Сейчас с помощью SeoPult продвигается 80 тыс. сайтов. В прошлом финансовом году (с июля 2012-го по июнь 2013-го) выручка SeoPult выросла на 84 % и превысила \$53 млн. SeoPult занимается не только и не столько SEO-оптимизацией, сколько контекстной рекламой, продвижением мобильных приложений и RTB. То есть всеми самыми актуальными технологиями рекламы в интернете. Цель – IPO на NASDAQ в 2016 г.

SeoPult — это масштабный бизнес на рынке, где правила игры постоянно меняются. Поисковики сознательно выдавливают с рынка «оптимизаторов», чтобы пользователи получали именно ту информацию, которую ищут, а владельцы сайтов покупали больше контекстной рекламы.

В 2006 г. одним из главных инструментов SEO были ссылки — аналог рекламы для поисковых роботов. Принцип работы ссылок основан на том, что поисковики, ранжируя сайты, учитывают не только контент, но количество и качество других сайтов, ссылающихся на них. Добиться массового цитирования можно было, договорившись с веб-мастерами о размещении ссылок на их сайтах.

Рынок ссылок был «серым» — иногда веб-мастера даже не ставили в известность владельцев сайтов о таком способе заработка. Заправляли на нем так называемые «ссылочные бароны», которые договаривались с десятками сайтов и продавали сотни ссылок. Способ, как разместить много ссылок с помощью линкаторов — автоматизированных систем обмена SEO-ссылками, был мало известен, а Яндекс и Google на них не успели обратить внимание. Буквально за \$50 можно было вывести любой сайт на первые позиции.

Вся история рынка SEO-оптимизации — это борьба, поскольку сервис SeoPult и его аналоги — продавцы ссылок. Сотрудники поисковиков постоянно изменяют алгоритмы поиска, чтобы усложнить оптимизаторам жизнь. В свою очередь оптимизаторы ищут в поисковых алгоритмах лазейки, которые позволяют выводить сайты своих клиентов в топ-

Вскоре после основания UnMedia на рынке SEO произошла технологическая революция: была создана автоматизированная биржа ссылок Sape.ru. Покупать ссылки стало легко и просто. К 2008 г. компания продавала услуги на \$500 тыс. в месяц и вошла в пятерку крупнейших игроков SEO-рынка, вместе с корпорацией РБС, ГК «Кокос» и другими оптимизаторами. Всего же оптимизацией в России занимались несколько тысяч агентств и десятки тысяч фрилансеров. Однако бизнес SEO-агентства сродни бизнесу дизайнерского бюро или веб-студии. Его практически невозможно быстро масштабировать.

800 факторов учитывают поисковые алгоритмы Яндекса, когда ранжируют сайты в выдаче. Около ста факторов имеют отношение к ссылкам.

Весной 2008 г. началась разработка веб-сервиса, который получил название SeoPult.ru, в ноябре того же года сервис стартовал. Программа сама анализировала контент сайта, выбирала ключевые слова, закупала ссылки, выдавала отчеты. Человеческий фактор был сведен к нулю. Появление такого софта произвело эффект разорвавшейся бомбы: всего за полгода в системе появилось несколько тысяч клиентов. Первыми, действительно, пришли оптимизаторы. Однако очень скоро собственные проекты в системе стали заводить и сами клиенты. Они отказывались от услуг SEO-агентств и начинали самостоятельно платить в

SeoPult, экономя на марже. Средний ежемесячный счет в системе — \$100-150, агентства брались работать с бюджетами от \$500-1000.

Уловив тренд, партнеры Unmedia развернули невиданную образовательную активность: создали образовательный центр CyberMarketing, где бесплатно обучают начинающих оптимизаторов. В 2013 г. центр посетили 20 тыс. студентов офлайн, 10 тыс. участвовали в вебинарах. Параллельно компания создала интернет-телевидение SeoPult.tv, посвященное проблемам интернет-рынка. На образовательные проекты компания тратит больше 1 млн руб. в месяц, но взамен получает поток потенциальных клиентов.

Вскоре появились конкурирующие решения. Агентство Ingate выпустило сервис Rookee, ALTWeb Group сделало сервис MegaIndex. Но они сильно уступают SeoPult по оборотам: по экспертным оценкам, все вместе они занимают около 30 % рынка (независимые исследователи рынок SEO не обсчитывают).

Быстрая оптимизация. Благодаря технологиям SeoPult запустить рекламную кампанию в интернете можно не вставая с кресла.

Задание

- 1. Что является основным конкурентным преимуществом проекта по оптимизации сайтов?
- 2. На сколько бизнес-процессы SeoPult можно рассматривать как инновационные?
- 3. В чем заключается инновационная деятельность SeoPult?
- 4. Какие рекомендации для разработки инновационной стратегии Вы можете предложить предприятию?

Интернет-блокбастер

«Кинопоиск» – один из самых популярных в Рунете порталов о кино, за который Яндекс заплатил \$80 млн. Это бизнес, появившийся как творческий эксперимент двух программистов.

Сайт «Кинопоиск» был организован в 2003 г. как цифровой аналог тетрадки — это была база данных о фильмах: режиссер, актерский состав, краткое описание. В начале 2000-х появилось немало сайтов о кино: «Фильм.ру», «Кинокадр», «Киномания» и др.

Главной проблемой в создании тематического портала — организовать поток информации от посетителей. Это замкнутый круг: пока сайт посещает мало людей, на нем мало информации, а если нет контента — нет и роста аудитории. У «Кинопоиска» достаточно быстро появились поклонники, которые стали заполнять его контентом и предлагать нововведения. На сайте разместили простую систему добавления информации — пользователи смогли писать рецензии и общаться. «Кинопоиск» первым среди киносайтов целенаправленно начал создавать на портале социальную сеть, где можно обсуждать фильмы. Сейчас на сайте зарегистрированы более 3 млн человек.

Далее была предложена система оценок фильмов. Пользователи ставили кинофильмам баллы, а портал строил на основе этих данных рейтинги. Со временем на рейтинги «Кинопоиска» стали ссылаться эксперты и журналисты. В 2013 г. число оценок перевалило за 100 млн.

В 2005 г. была сделана попытка организовать на портале интернет-магазин DVD-дисков с кинофильмами. Однако спустя несколько месяцев магазин закрыли, поскольку не получалось оперативно создать курьерскую службу. Тогда на сайте разместили витрину DVD интернет-магазина Ozon.ru: «Кинопоиск» получал небольшую часть маржи, а логистикой и продажами занимался партнер.

Портал ввел новую для российского рынка услугу — тотальное брендирование сайта. «Кинопоиск» начал продавать рекламу на странице целиком, когда «подложкой» для сайта становится рекламный модуль во весь экран. Этот формат плюс большой баннер в центральной части главной страницы сейчас приносят сайту 50 % доходов. Основные рекламодатели —прокатчики новых фильмов.

В октябре 2013 г., по данным comScore, ежемесячная аудитория «Кинопоиска» составляла 18,6 млн пользователей, в России сайт занимал 16-е место в списке самых популярных ресурсов.

Задание

- 1. Какие признаки формируют явные источники конкурентного преимущества проекта?
- 2. Какие дополнительные источники конкурентного преимущества для проекта Вы можете предложить?
- 3. Какие рекомендации для разработки инновационной стратегии Вы можете предложить предприятию?

Воздушная тревога

Беспилотники — вотчина военных. Однако предприниматели пытаются демилитаризовать рынок, создав моду на недорогие многофункциональные дроны. Они перенимают идеи, взорвавшие в свое время рынок мобильных гаджетов.

Битва беспилотников «Летающие роботы», организованная компанией «Крок» — это турнир с призовым фондом 1 млн руб. собрал более 500 заявок от увлекающихся робототехникой энтузиастов. «Крок» — один из лидеров российского ІТ-рынка, который специализируется на системной интеграции, но ищет новые перспективные ниши. Компанией было выбрано направление робототехники, а именно, полуавтономных или автономных устройств, которые что-то делают на благо человека.

Из 500 заявок в финал «Летающих роботов», который прошел в Москве в августе 2013 г., жюри отобрало 18 сильнейших участников. В течение двух финальных дней команды должны были показать, что их дрон способен без пульта управления пролететь по двум сообщающимся параллельным коридорам длиной 30 метров и приземлиться в нескольких контрольных точках. Справились с этой задачей всего две команды: собственно, «Крок», показавшая лучшее время (4 минуты 1 секунду), и Robodem, уступивший ей больше двух минут. Поскольку «Крок», как организатор, не претендовал на награду, миллион рублей получили программисты Robodem.

270 компаний из 57 стран мира занимаются в настоящее время производством беспилотных летательных аппаратов. Из них 144 компании находятся в США.

По оценкам аналитиков исследовательских компаний (Forecast, ASD Reports и Teal Group), рынок беспилотников составляет сегодня около \$7 млрд. Несколько лет назад было \$5 млрд, а через десять лет рынок должен вырасти до \$11 млрд. Рост не самый впечатляющий. Дело в том, что львиная доля этого денежного пирога приходится на потребности оборонки. Рост сегмента прогнозируем и не грозит бумом. Доля же гражданского рынка мала. Идея превращения беспилотников в недорогой объект потребительской электроники витает в воздухе.

Продукция 3D Robotics – небольшие дроны стоимостью от \$425 до \$1 тыс., комплекты для самостоятельной сборки и программное обеспечение. Есть и «специализированные модели», адресованные целевым аудиториям.

Если в 2015 г. американские власти смягчат требования к беспилотным летательным аппаратам и разрешат их использовать в небе в коммерческих целях, тысячи беспилотников совершат революцию в курьерском бизнесе и логистике. По оценкам аналитиков, после того как американские власти откроют небо для коммерческого использования беспилотников, в США появится 70 тыс. новых рабочих мест, которые принесут в экономику страны \$13,6 млрд. Международный эффект от повсеместного применения беспилотников в частных целях может быть гораздо больше, уверены в 3D Robotics. 7,5 тыс. беспилотников, по прогнозам американских авиавластей, могут быть задействованы в небе США в коммерческих целях в течение ближайших пяти лет.

Возможные направления инновационного бизнеса в сфере беспилотников – разработка ПО для дронов, разработка игры-стрелялки, в которой нужно будет управлять квадрокоптером,

разработка программно-аппаратных решений для беспилотников по заказам крупных игроков.

Одна из главных причин, по которой применение беспилотных летательных аппаратов вызывает дискуссии, это их потенциальная небезопасность для сохранения приватности. Законодательные органы в 33 штатах США ограничили применение беспилотников, поскольку есть риск, что они будут нелегально вмешиваться в частную жизнь. Такие же запреты существуют и в отдельных европейских странах.

Цена на беспилотники, продаваемые в России, колеблется от 20-60 тыс. руб. за модель, предназначенную для любительских нужд, до нескольких миллионов рублей за дроны, используемые в профессиональных целях.

На рынке работают более 30 российских производителей...

Задание

- 1. Какие изменения во внешней среде привели к возникновению рыночной ниши?
- 2. Какие конкурентные преимущества Вы можете использовать для создания предприятия в данной сфере?
- 3. Какие направления для организации инновационного предприятия вы можете предложить?
- 4. Оцените качественно и количественно пользователей и объем потенциального спроса на продукцию.

Веревка с пылом

Основатели компании «ПандаПарк» нашли необычную нишу. Они развивают первую в России сеть веревочных парков. Этот аттракцион уже сумел заинтересовать крупные столичные парки.

В России насчитывается около 200 веревочных парков. Большинство из них расположены при загородных отелях и турбазах и состоят всего из одного маршрута. Чтобы отличаться от конкурентов, «ПандаПарк» решил строить парки под единым брэндом, с маршрутами разной степени сложности и с необычными элементами вроде того же велосипеда.

За шесть лет была создана первая и пока единственная в стране сеть веревочных аттракционов «ПандаПарк». Шесть из них были открыты на арендованных площадях в московских парках, среди которых Сокольники, Парк Горького, Фили, Измайлово и Лианозово, четыре — за пределами столицы: в Ставрополе, Липецке, Екатеринбурге и Истре. Работают они в теплое время года, как правило, с мая по октябрь. Количество посетителей от сезона к сезону в каждом парке, согласно экспертным оценкам, увеличивается на 30 %. В прошлом году «ПандаПарк» приняли 75 тыс. человек, их выручка составила около 20 млн руб.

Болгарская фирма Walltopia с 20 офисами в Европе, Америке, Азии и Африке является одним из крупнейших в мире производителей скалодромов. Этот рынок в России был крошечным, зато и конкурентов можно было пересчитать по пальцам одной руки. ООО «Валтопия-Ру» стало представителем компании Walltopia в России, открыв осенью 2004 г. спортивный клуб «Скала-сити». До этого скалодромы устанавливались как один, причем зачастую не самый важный, элемент спортивной площадки. «Скала-сити» стала первым в России клубом, посвященным скалолазанию.

За последующие годы «Валтопия-Ру» установила свыше 100 скалодромов по стране, в основном в торгово-развлекательных центрах. Другой крупный заказчик — государственные и окологосударственные структуры. Например, в 2009 г. компания выполнила пять проектов по программе «Единой России», в 2010-м — два для МЧС. Ежегодная выручка «Валтопия-Ру» составляет около 50 млн руб., однако в середине 2000-х идея создания «ПандаПарка» позволила диверсифицировать бизнес.

80%посетителей «ПандаПарков» — это дети и подростки от 4 до 18 лет. Лишь 5% аудитории приходится на людей старше 40 лет.

При создании проекта были решены три важные задачи: разработка безопасного оборудования, обеспечение непрерывной линии страховки и получение экологической экспертизы о том, что аттракцион не повредит деревьям, — для городских парков это было важно. На подготовку проекта ушло почти полтора года. В начале 2007-го в Сочи на семинаре-совещании директоров парков культуры проект был представлен впервые.

Капитальные инвестиции в строительство «ПандаПарка» из двух маршрутов составляют около 2,5 млн руб. Операционные затраты складываются из отчислений арендодателям и зарплатного фонда (в каждом парке работают администратор и по меньшей мере два инструктора). У развивающих веревочных парков есть существенный недостаток. Их нельзя демонтировать и собрать в другом месте: каждый объект делается под конкретный ландшафт и это сильно сдерживает развитие сети.

Паушальный взнос в сети «ПандаПарк» составляет 300 тыс. руб., ежемесячные роялти – 50 тыс. руб. По данным компании, это около 6 % выручки парка. В среднем размер роялти в России колеблется в пределах 5-10 %.

Задание

- 1. Какие изменения во внешней среде привели к возникновению рыночной ниши?
- 2. Какие конкурентные преимущества проекта Вы можете назвать?
- 3. Как Вы можете охарактеризовать стратегию предприятия?
- 4. Сохраняется ли конкуренция на рынке данных услуг?
- 5. Назовите факторы, обеспечивающие устойчивость предприятия?

Оценочное средство 3. Устный опрос (зачет)

Зачет проводится в устной форме. Билет содержит 2 вопроса.

Примерные вопросы к зачету

Место и роль инноваций в структуре процессов развития.

Основные определения и классификация инноваций.

Инновация как экономическая категория, критерии инновации: новизна, товарность, рыночная востребованность, наукоемкость, статус интеллектуальной собственности, эффект.

Цикличность и закономерности развития.

Технологические пределы и разрывы.

Инновационная деятельность, инновационное предпринимательство, инновационный климат.

Инвенция, инициация инновации, диффузия нововведений.

Основные понятия, задачи и функции инновационного менеджмента.

Этапы развития инновационного менеджмента как области науки.

Понятие «инновации» (нововведение).

Понятие и сущность инноваций, инновационных процессов.

Инновационная деятельность как базовый элемент экономической науки, эффективной стратегии предприятия, инструмент приобретения и сохранения конкурентных преимуществ.

Стратегия и тактика в инновационном менеджменте.

Функции управления инновациями.

Приемы инновационного менеджмента: бенч-маркинг, маркетинговый подход, инжиниринг, бренд-стратегия, ценовой прием, фронтирование рынка, мэрджер.

Современный системный подход к роли инноваций в конкуренции.

Креативные психотехники для создания инновационных продуктов и бизнесов.

Создание и маркетинг инновационных продуктов. Классификации, свойства и функции инноваций.

Сущность и понятие инновационного процесса.

Инновационный процесс с позиций разных авторов.

Стадии (фазы) инновационного процесса, их продолжительность, структура затрат.

Основные этапы инновационного процесса и фазы жизненного цикла продукта (технологии).

Инновационный процесс и его участники.

Планирование инновационной работы с учетом психологии менеджмента и личности.

Социально-психологические факторы активации инновативности личности.

Анализ социально-психологических показателей внутренней и внешней инновационной среды организации.

Психологический аспект инновационного процесса.

Особенности и причины возникновения инновативных личностных особенностей.

Психологическое содержание понятий «инновационность», «творчество», «креативность».

Виды личностной инновационности и методы развития.

Методики диагностики личностной инновационности.

Психологические закономерности групповой инновационной деятельности.

Проблема лидерства в инновационной деятельности.

ПСИХОЛОГИЯ МАРКЕТИНГА

Оценочное средство 1.

Подобрать диагностический инструментарий для выявления потребности покупателя в продукте (услуге)

- 1. Проанализируйте имеющиеся диагностики потребностной сферы личности.
- 2. Отберите 2-3 из имеющихся методик, подходящих для диагностики потребностей покупателя в продукте (услуге).
- 3. По одной из методик необходимо провести самодиагностику и приложить протокол диагностирования с обработкой и описанием результатов.

Оценочное средство 2.

Разработать план работы и функции психологической службы для повышения эффективности работы организации (сотрудников) по созданию, продвижению и предоставлению продукта (услуги) покупателю

Работа должна содержать:

- 1. Перечень сотрудников входящих в психологическую службу.
- 2. Функции работы сотрудника психологической службы.
- 3. Составьте примерный план работы сотрудника психологической службы на квартал, в который включите мероприятия направленные на повышение эффективности работы организации (сотрудников) по созданию, продвижению и предоставлению продукта (услуги) покупателю, их цели, участников, краткое содержание и срок реализации.

Оценочное средство 3. Устный опрос (экзамен)

Экзамен проводится в устной форме. Билет содержит 2 вопроса.

Примерные вопросы к экзамену

- 1. Понятие рынка, стоимости, управления маркетингом.
- 2. Основные концепции взаимоотношений между производителем и потребителем.
- 3.Особенности выявление потребностей покупателя. Работа психологической службы организации по улучшению эффективности работы с покупателем.
 - 4. Определение маркетинга. Основные функции маркетинга. Маркетинговый пирог.

- 5. Маркетинговые исследования рынка. Определение. Терминология.
- 6. Объекты исследования: потребители, рынок, состояние спроса, конкуренты, компания.
 - 7. Процесс сегментирования рынка.
 - 8. Этапы и методы исследования рынка.
 - 9. Система маркетинговой информации.
 - 10. Факторы выбора. Демографические факторы. Психографические факторы.
 - 11. Типология потребителя.
 - 12. Жизненный цикл товара.
 - 13. Стратегия позиционирования продукта на рынке.
 - 14. Процесс создания торговой марки. Бренинг.
 - 15. Особенности поведения клиента. Классификация клиентов.
 - 16. Основные стадии работы с клиентом.
 - 17 Особенности анализа потребительского поведения.
- 18. Методы выявления потребности покупателя для эффективного создания, продвижения и предоставления продукта (услуги).
- 19. Принципы и формы работы психологической службы для увеличения эффективности организации для эффективного создания, продвижения и предоставления продукта (услуги) покупателю.

ПСИХОЛОГИЯ ПЕРЕГОВОРОВ

Оценочное средство 1.

На основании Трудового кодекса РФ, коллективного договора и корпоративного кодекса организации составьте рекомендации, которые будут содержать нормы и организационно-правовые основы переговорной деятельности

Требования к содержанию рекомендаций:

- 1. Вначале приведите перечисление использованных документов и нормативных актов, на основе которых составлены рекомендации;
- 2. Рекомендации должны содержать нормы и организационно-правовые основы переговорной деятельности.
 - 3. Также возможно включить в них алгоритм действий в определенных ситуациях.

Оценочное средство 2.

Составьте свод правил организации, которая будет раскрывать принципы и закономерности проведения деловых переговоров для принятия оптимальных организационно-управленческих задач

Правила должны содержать:

- 1. Этапы переговоров.
- 2. Различные формы переговоров.
- 3. Принципы ведения переговоров.
- 4. Принципы деловой профессиональной этики переговоров.

Оценочное средство 3.

Устный опрос (зачет)

Зачет проводится в устной форме и предполагает ответ на один из представленных вопросов.

Примерные вопросы к зачету

- 1. Понятие «переговорный процесс» и его основные характеристики.
- 2. Роль и значение переговоров в современном обществе.
- 3. Переговоры как форма коммуникации и как способ взаимодействия сторон.

- 4. Виды переговоров в зависимости от различных критериев классификации.
- 5. Позиционирование сторон в переговорном процессе.
- 6. Основные функции переговоров в современном обществе.
- 7. Основные стадии переговоров и их особенности.
- 8. Планирование переговорного процесса. Основные мероприятия плана подготовки к переговорам.
 - 9. Методы подготовки к переговорам.
 - 10. Информационная подготовка к переговорам и её источники.
 - 11. Методы ведения переговоров.
 - 12. Понятия «цель» и «результат» переговоров.
 - 13. Психологические приёмы влияния на партнёра.
 - 14. Психологические аспекты переговорного процесса.
 - 15. Критерии оценки переговоров Р.Фишера.
 - 16. Раскройте различия понятий «позиция» и «интересы».
 - 17. Назовите техники и тактики аргументирования в переговорном процессе.
 - 18. Основные стили ведения переговоров.
- 19. Стратегии и приемы конструктивной тактики поведения в рамках сотрудничества.
 - 20. Раскройте содержание понятия «альтернатива соглашению».
 - 21. Перечислите основные стратегии ведения переговоров.
 - 22. Невербальные средства делового общения.
- 23. Четырёх шаговая круговая система выработки альтернативы по Фишеру Юри.
 - 24. Основные критерии и принципы успешности переговоров.
 - 25. Психологический механизм манипулятивного воздействия на переговорах.
 - 26. Стратегия и тактика ведения конфронтационных переговоров.
 - 27. Технология принятия решений в переговорном процессе.
 - 28. Посредничество в переговорном процессе.
 - 29. Межкультурные различия ведения переговоров.
- 30. Принципы и закономерности проведения деловых переговоров для принятия оптимальных организационно-управленческих задач.
 - 31. Организационно-правовые основы переговорной деятельности.

ПСИХОЛОГИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Пример тестовых заданий по теме «Личностные особенности предпринимателя»

- 1. Личность характеризуется как:
 - 1) феномен общественного развития, конкретный человек, обладающий сознанием и самосознанием;
 - 2) индивид как субъект социальных отношений и сознательной деятельности;
 - 3) саморегулируемая динамическая функциональная система непрерывно взаимодействующих между собой свойств, отношений и действий, складывающихся в процессе онтогенеза человека;
 - 4) все ответы верны;
 - 5) все ответы неверны.
- 78. Совокупность индивидуальных особенностей личности, характеризующих динамическую и эмоциональную сторону ее деятельности и поведения, называют:
 - 1) психопатией;
 - 2) способностями;
 - 3) характером;

- 4) акцентуацией;
- 5) все ответы неверны.
- 3. Скорость возникновения и прекращения нервных процессов проявляется в:
 - 1) лабильности нервной системы;
 - 2) пластичности нервной системы;
 - 3) ригидности нервной системы;
 - 4) динамичности нервных процессов;
 - 5) все ответы неверны.
- 4. В. Зомбарт выделял следующие типы предпринимателя:
 - 1) завоеватель, организатор, торговец;
 - 2) воин, организатор, торговец;
 - 3) воин, организатор, купец;
 - 4) завоеватель, строитель, торговец;
 - 5) все ответы неверны.
- 5. Данный тип по В.Н. Дружинину отличается высоким интеллектом, склонностью к авантюре, доминированию, смелостью, самоуверенностью, подозрительностью, упрямством, его раздражает чье-то беспокойство, он мало заботится об окружающих:
 - 1) «интеллектуально независимый»;
 - 2) «эмоционально неустойчивый»;
 - 3) «авантюристически зависимый»;
 - 4) «неуверенный в себе»;
 - 5) «творчески некомфортный»;
 - 6) все ответы неверны.
- 6. Лидер это:
 - 1) член группы, за которым все остальные члены группы признают право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях, решения, затрагивающие их интересы и определяющие направление и характер деятельности всей группы;
 - 2) член группы, авторитетная личность для группы;
 - 3) член группы, реально играющий центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе;
 - 4) все ответы верны;
 - 5) все ответы неверны.

Вопросы к зачету.

- 18. Предмет и задачи «психологии предпринимательства».
- 19. Место психологии предпринимательства в системе наук.
- 20. Эволюция взглядов на феномен предпринимательства.
- 21. Атрибуты предпринимателя, в работах отечественных и зарубежных исследователей.
- 22. Виды предпринимательской деятельности.
- 23. Социально-психологические причины включения в бизнес.
- 24. Предпринимательство как социально-экономическое и психологическое явление.
- 25. Основы эффективного целеполагания.
- 26. Факторы, влияющие на успешность предпринимательской деятельности
- 27. Личностные качества способствующие и припятствующие успеху в бизнесе.
- 28. Способы достижения успеха в бизнесе, понятие жизненной стратегии.
- 29. Ведущие мотивационно-ценностные ориентации современных предпринимателей.
- 30. Социально-психологические причины включения в бизнес.
- 31. Основные управленческие функции: базовые принципы эффективного управления

бизнесом; оптимальное соотношение основных функций руководителя.

- 32. Особенности формирования корпоративной культуры.
- 33. Понятие «Культура предпринимательства», ее роль в предпринимательской деятельности.
- 34. Значение элементов делового этикета в деятельности предпринимателя.
- 35. Гендерные различия в предпринимательстве.
- 36. Национально-психологические особенности ведения бизнеса в различных странах.
- 37. Основные этапы развития предпринимательства в мировой экономике.
- 38. История развития предпринимательства в России
- 39. Влияние форм сознания людей (религиозной, идеологической, культурной) на способы ведения предпринимательской деятельности.
- 40. Психологические аспекты принятия решений и их связь с личностью предпринимателя.
- 41. Психологические особенности предпринимательского риска, понятие оправданного риска.
- 42. Уровень субъективного контроля и его значение для успеха предпринимательской деятельности.
- 43. Методы оценки личностных качеств предпринимателя.
- 44. Способы формирования команды в бизнесе.
- 45. Основные этапы процесса продаж.
- 46. Выявление потребностей клиентов как центральное звено продаж.
- 47. Разновидности презентаций товаров и услуг.
- 48. Возможные стратегии при работе с возражениями клиентов.
- 49. Системный подход к процессу продаж.
- 50. Значение тайм-менеджмента в деятельности предпринимателя.
- 51. Современные представления о методах мотивации персонала.

ПСИХОЛОГИЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

Оценочное средство 1.

На основании Трудового кодекса РФ, коллективного договора и корпоративного кодекса организации составьте рекомендации, которые будут содержать нормы и организационно-правовые основы принятия решений в организации.

Требования к содержанию рекомендаций:

- 1. Вначале приведите перечисление использованных документов и нормативных актов, на основе которых составлены рекомендации;
- 2. Рекомендации должны содержать нормы и организационно-правовые основы принятия решений в организации.
 - 3. Также возможно включить в них алгоритм действий в определенных ситуациях.

Оценочное средство 2.

Составьте схему «Структура процесса разработки, принятия, делегирование и реализации решения в контексте управленческой задачи руководителя»

Схема должна содержать:

- 1. Все структурные подразделения организации с графическим изображением, тех, кому какой отдел подчиняется и в какую структуру включен.
 - 2. Алгоритм принятия различных решений в организации (различны вариантов).
- 3. Роль каждой структуры в процессе разработки, принятия и реализации управленческого решения.

Оценочное средство 3. Устный опрос (зачет)

Зачет проводится в устной форме и предполагает ответ на один из представленных вопросов.

Примерные вопросы к зачету

- 1. Место принятия решений в общем процессе управления.
- 2. Основные интегральные параметры среды, влияющие на реализацию функции принятия решений.
 - 3. Нормативная структура (этапы) выработки управленческих решений.
 - 4. Основания для выделения типов, видов и классов управленческих решений.
 - 5. Модель участия подчиненных в принятии решения В. Врума и А. Джаго.
 - 6. Нормативные требования к управленческим решениям.
 - 7. Наиболее известные эвристики в принятии решений.
- 8. Особенности классической, административной и политической моделей принятия решений.
 - 9. Характеристика деятельностных свойств принятия решений.
 - 10. Особенности процессов индивидуального и группового выбора.
 - 11. Интегральные характеристики принятия решений.
 - 12. Этапы процесса индивидуального и группового выбора.
- 13. Причины расхождения нормативного и дескриптивного содержания процессов принятия решений.
 - 14. Особенности структуры процессов принятия решений.
 - 15. Уровни принятия управленческих решений по А.В. Карпову.
 - 16. Причины элиминативное и максимизационного поведение в принятии решений.
 - 17. Психологические феномены процесса индивидуального выбора.
 - 18. Психологические феномены процесса коллегиального выбора.
- 19.Специфические феномены управленческих решений, связанные с иерархической организацией групп.
- 20. Основные социально-психологические феномены, проявляющиеся в принятия решений.
- 21. Закономерности влияния индивидуальных качеств на процессы принятия решений.
 - 22. Креативность мышления в принятии решений.
 - 23. Этап фрустрации в принятии решений.
 - 24. Классификация стилей принятия решения Ю.Н.Кулюткина.
 - 25 Личностные профили принятия решения по А.И. Китову.
 - 26. Организационно-правовые основы принятия решений в организации.
 - 27. Особенности управленческих задач в процессе принятия решений.

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Оценочное средство 1.

Творческие практические задания

- 1. Самодиагностика уровня развития потребности во власти и макиавеллизма. Этапы работы:
- 1) посредством формализованных опросников оценить у себя уровень потребности во власти и макиавеллизма;
 - 2) обсудить результаты в парах;
- 3) определить характер организации и менеджмента, в наибольшей мере соответствующих вашим особенностям;
 - 4) по итогам анализа составить отчет;
 - 2. Исследование удовлетворенности работой. Этапы работы:

- 1) сформировать рабочие подгруппы по 4—6 человек;
- 2) выбрать теоретическую концепцию удовлетворенности работой;
- 3) в соответствии с теоретическим конструктом разработать опросник для изучения удовлетворенности работой;
- 4) при помощи разработанной методики провести эмпирическое исследование 20 человек;
 - 5) оформить отчет с описанием опросника и полученных результатов;
- 3. Составить тренинговое занятие по принятию решений в управленческой деятельности;
 - 4. Подготовка презентации по предложенной тематике:
 - Факторы труда и трудовой ситуации, провоцирующие стресс у персонала;
 - Положительные и отрицательные стороны наставничества;
- Моббинг как фактор снижения организационной и экономической эффективности фирмы;
- Организационные факторы, определяющие целесообразность и необходимость обучения персонала организации;
 - Личностные ресурсы человека в социально-психологической адаптации;
 - Особенности работы с кадровым резервом в большом и малом бизнесе;
- Индивидуальный стиль и харизма работника как фактор профессиональной и управленческой эффективности;
 - Аттестация как проблема и как возможность решения организационных проблем;
 - Проблема подбора экспертов для проведения аттестации.
- 5. Сделайте анализ вознаграждения за труд, получаемого вами или хорошо знакомого вам лица в организации. Оцените положительные и отрицательные стороны данной системы вознаграждения с точки зрения ее мотивирующих влияний. Составьте проект вознаграждения за конкретную деятельность, ориентируясь на возможности предприятия.

Оценочное средство 2.

Подготовить небольшое эссе «Мой рабочий кабинет».

Цель — выявить характеристики рабочего места, которые помогут вам наиболее успешно реализовать функции руководителя структурного подразделения (справляться с рабочими обязанностями).

Оценочное средство 3.

Курсовая работа по предложенным темам

Примерная тематика курсовых работ:

- 1. Стили управления персоналом компании, как проявление психологического типа руководителя.
 - 2. Психологические особенности имиджа руководителя.
 - 3. Гендерные особенности управленческой деятельности.
- 4. Технологии и методы управления персоналом в условиях развивающихся организаций.
 - 5. Психологический анализ техник управления персоналом организации.
 - 6. Мотивы профессиональной карьеры женщин-менеджеров.
- 7. Влияние стиля общения менеджера на эффективность его взаимодействия с персоналом.
- 8. Социально-психологический тренинг (продаж, эффективности руководителя, стиля общения и т.п.).

- 9. Формирование корпоративной культуры организации.
- 10. Формирование корпоративной системы мотивации (на примере конкретной организации).
- 11. Влияние мотивационно-волевых качеств менеджера на успешность его деятельности.
- 12. Деловая (имитационно-управленческая и пр.) игра, как форма контекстного обучения менеджера.
 - 13. Влияние стиля руководства на психологический климат в коллективе.
- 14. Связь ценностной ориентации сотрудников и корпоративной культуры организации.

Оценочное средство 4.

Тестирование

1.	Деятельность руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, которая включает разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом:	 *1) управление персоналом 2) управление конфликтом 3) реинжиниринг 4) эксперитиза
2.	Авторами классических теорий управления персоналом является:	 Э. Мэйо, Р.Линкарт, Р. Блейк, А.К. Гастев, П.М. Керженцев А.Файоль, М. Вебер, Г.Форд А. Маслоу, Ф.Герцберг
3.	Авторами теории человеческих отношений являются:	 *1) Э. Мэйо, Р.Линкарт, Р. Блейк, К.Арджерис 2) Л. Урвик, А.К. Гастев, П.М. Керженцев 3) Ф. Тейлор, А.Файоль, Г.Эмерсон 4) М. Вебер, Г.Форд
4.	Концепция управления персоналом - это:	 система, в которой реализуются функции управления персоналом система, предполагающая формирование целей. функций, организационной структуры управления персоналом рассмотрение сущности персонала как объекта управления система теоретикометодологических взглядов на понимании определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом
5.	Создатель доктрины "человеческих отношений":	1) M. Вебер 2) A. Файоль *3) Э. Мэйо

		4) У. Тейлор
6.	Социально-психологические методы управления персоналом:	основаны на способах мотивации и *1) морального воздействия на людей и известны как методы убеждения
		базируются на власти, дисциплине и 2) взысканиях и известны как методы кнута
		ориентированы на такие мотивы 3) поведения, как осознанная необходимость дисциплины труда
		основываются на правильном использовании экономических законов и по способам воздействия известны как методы пряника
7. Функция контроля включает:		выявление отклонений от *1) установленных показателей работы и анализа причин отклонений
		2) определение целей и задач, стоящих перед организацией
		3) оценку принимаемых решений с точки зрения их выполняемости
		количественную и качественную 4) оценку эффективности деятельности управляемой системы
8.	Организационно-методическое инструктирование, распорядительное	*1) административного метода управления
	воздействие предполагает использование:	2) экономического метода управления
		3) психологического метода управления
		4) социологического метода управления
9.	Принцип соответствия:	означает соответствие качеств *1) претендентов требованиям, замещаемых должностей
		2) основывается на учете нескольких условий
		3) имеет негативные последствия для деятельности организации
		заключается в том, что лучшему использованию персонала должны 4) способствовать внутриорганизационные трудовые перемещения
10.	Принцип перспективности в процессе отбора персонала:	предполагает установление *1) возрастного ценза для различных категорий должностей
		*2) предполагает определение

		продолжительности периода работы в одной должности и на одном и том же участке работы
		предполагает соответствие нравственных и деловых качеств претендентов требованиям замещаемых должностей
		заключается в том, что лучшему использованию персонала должны 4) способствовать внутриорганизационные трудовые перемещения
11.	Ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией:	*1) наем на работу2) аттестация3) мотивация4) аутплейсмент
12.	Последовательность типичного процесса принятия решения по отбору персонала:	1) кандидаты на занятие должности 2) заполнение анкеты претендента на должность 3) беседа по найму 4) тестирование 5) проверка рекомендаций 6) медицинский осмотр 7) принятие предложения о приеме
13.	Процедура отбора персонала, предполагающая за короткий срок подготовку и выступление с сообщением на заданную тему:	*1) демонстрация навыков публичного выступления 2) проведение оценочного интервью 3) упражнение "корзина для бумаг" 4) свободная групповая дискуссия
14.	Перечень требований, предъявляемых к кандидату данной профессии, специальности и должности:	*1) профессиограмма2) циклограмма3) аттестация4) ранжирование
15.	Задачей профориентации является:	создание условий для развития *1) профессионально значимых способностей будущих работников выявление степени 2) психофизиологических качеств обратившихся за консультацией 3) отбор человека на должность информирование как можно 4) большего числа лиц о видах профессиональной деятельности
16.	Процесс побуждения себя и других к определенной деятельности, направленной на достижение личных	 развитие организация

	целей или целей организации - это:	*3) мотивация
	deser ioni deser eliminisadim ester	4) управление
17.	На трудовую мотивацию влияют	, , , ,
17.	стимулы:	1) экономические нормативы
		*2) условия труда
		3) условия отдыха
10	C	*4) уровень заработной платы
18.	Содержательные теории мотивации разрабатывали:	*1) А.Маслоу
	разрабатывати.	*2) Д.Макклеланд
		3) В.Врум
1.0		4) Б.Скиннер
19.	Нематериальное стимулирование предполагает:	*1) стимулирование свободным временем
		*2) моральное стимулирование
		3) отчисления в пенсионный фонд
		4) участие в прибылях
20.	Автор теории мотивации, основанной на	*1) В.Врум
	положении о том, что ожидание	2) А.Маслоу
	вознаграждения активизирует поведение в первую очередь:	3) Ф.Герцберга
	в первую очередв.	4) Д.Макгрегора
21.	Методы морального стимулирования:	*1) профессиональные конкурсы
		*2) корпоративные праздники
		3) эргономика и дизайн помещения
		4) надомная работа
22.	Процесс мотивации в руководстве	1) задач
	начинается с определения:	2) методов
		*3) потребностей
		4) цели
23.	Преимущественная направленность	1) желание
	деятельности индивида на	2) задачи
	удовлетворение потребностей:	3) цель
		*4) мотивация
24.	Адаптация работников, не имеющих	*1) первичная
	трудового опыта:	2) вторичная
		3) пассивная
		4) регрессивная
25.	Экономическая адаптация - это:	, , , , ,
23.	этоломи теския идиптиции это.	процесс «вживания» в условия *1) оплаты труда, в систему
		стимулирования на предприятии
		процесс вхождения в определенное
		2) социально-психологическое
		окружение
		3) процесс формирования стойкого
		положительного отношения к

	T	
		данной профессии
		процесс «привыкания» работника к 4) бытовым условиям его работы на определенном предприятии
26.	Психофизиологическая адаптация - это:	адаптация, являющаяся процессом «привыкания» работника к *1) организации, к бытовым условиям его работы на определенном предприятии
		процесс привыкания к специфическим организационным процедурам, к способу организации труда
		3) процесс «вживания» в условия оплаты труда
		адаптация, которая является процессом вхождения в соответствующую социальную среду
27.	Показатели социально-психологической адаптированности личности:	*1) высокая степень интеграции индивида в первичных коллективах
		наличие удовлетворяющего *2) личность статуса в значимых группах
		поведение работника 3) не соответствует требованиям, установленным руководством
		4) чувство неудовлетворенности собой
28.	Адаптация, представляющая собой процесс закрепления трудовых навыков, формирования стойкого положительного отношения к данной профессии:	*1) профессиональная адаптация2) психофизиологическая адаптация3) экономическая адаптация4) социальная адаптация
29.	Процесс вхождения и закрепления человека в организации, процесс обучения специфическому типу поведения индивида	1) адаптация 2) ад*птац#\$#
30.	Усвоение работником особенностей организационного механизма управления, понимание места и роли своего подразделения и должности в общей системе целей и в организационной структуре:	*1) организационно-административная адаптация 2) экономическая адаптация 3) социально-психологическая адаптация 4) психофизиологическая адаптация
31.	Повышение – обучение работников с целью совершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением должности:	*1) квалификации 2) статуса 3) звания 4) функций

32.	Обучение, предназначенное для получения специфической профессиональной квалификации:	*1) профессиональная специализированная подготовка 2) профессиональная начальная подготовка 3) профессиональная переподготовка 4) профессиональная переквалификация
33.	Метод обучения, при котором молодые специалисты разрабатывают конкретные решения по проблемам управления организации, объединившись в рабочие группы:	*1) "кружок качества" 2) деловая игра 3) программированное обучение 4) лекция
34.	Последовательность этапов обучения:	1) определение потребности в обучении 2) постановка целей обучения 3) выбор методов и проведение обучения 4) оценка эффективности программы обучения
35.	Получение знаний и приобретение опыта в результате систематической смены рабочего места:	*1) ротация 2) инструктаж 3) баддинг 4) коучинг
36.	Один из элементов профессионального развития сотрудников, процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков и знаний сотрудникам организации	1) обучение 2) обучен*#\$#
37.	Методы, применяемые при обучении без отрыва от производства:	*1) инструктаж на рабочем месте*2) наставничество3) лекция4) групповые дискуссии
38.	Метод обучения, характеризующийся тем, что «руководитель в ходе личной беседы и наставничества помогает своим коллегам учиться решать проблемы или эффективнее справляться с задачами»:	*1) коучинг 2) инструктаж 3) лекция 4) групповая дискуссия
39.	Совокупность успешных индивидуальных приемов и способов, выработанных человеком в процессе деятельности, характеризует его стиль деятельности:	*1) индивидуальный2) групповой3) адаптивный4) совместный
40.	Модель формирования личности «от незрелости к зрелости» разработал:	 *1) К. Арджирис 2) Р.Кэттелл 3) Г.Ю.Айзенк 4) Г.Оллпорт
41.	Психологические особенности личности	*1) характер

сотрудника:	*2)	система ценностей
	3)	возраст
	4)	пол

Оценочное средство 5.

Устный опрос (вопросы экзамену)

Примерные вопросы к экзамену:

- 1. Понятия «кадровый менеджмент», «персонал», «кадры», «управлением кадрами», «управление персоналом», «человеческий ресурс».
 - 2. Цель и содержание кадрового менеджмента.
 - 3. Классический подход к управлению.
 - 4. Подход кадрового менеджмента.
 - 5. Предмет управления кадрами как научно-практического направления.
 - 6. Методы управления кадрами.
 - 7. Система кадровой работы.
 - 8. Служба управления персоналом.
 - 9. Функции менеджера по персоналу.
 - 10. Понятие кадровой политики. Цель кадровой политики.
 - 11. Пассивная и реактивная кадровая политика.
 - 12. Превентивная и активная кадровая политика.
 - 13. Открытая и закрытая кадровая политика.
 - 14. Этапы проектирования кадровой политики.
- 15. Особенности реализации кадровых процессов при открытой и закрытой кадровой политике.
 - 16. Условия разработки кадровой политики.
- 17. Цели и задачи профессионального отбора и подбора персонала в организацию.
 - 18. Этапы отбора и подбора персонала.
 - 19. Проблема эффективности отбора.
 - 20. Методы планирования потребности в персонале.
 - 21. Активные и пассивные методы набора персонала.
- 22. Конкурс как технология привлечения персонала; организация и проведение конкурса.
 - 23. Формирование требований к кандидату.
 - 24. Расстановка кадров.
 - 25. Показатели, влияющие на подбор и расстановку кадров.
 - 26. Процесс адаптации персонала.
 - 27. Виды адаптации.
 - 28. Субъективные и объективные показатели адаптации.
- 29. Деятельность менеджера по оптимизации производственной адаптации работников.
- 30. Роль обучения персонала в повышении конкурентоспособности предприятия.
 - 31. Основные концепции обучения кадров.
 - 32. Виды обучения персонала.
 - 33. Задачи внутрифирменного обучения персонала.
- 34. Методы обучения: традиционные, обучение на рабочем месте, активное обучение.
 - 35. Критерии оценки эффективности учебных программ.

- 36. Этапы профессионального развития.
- 37. Понятие карьеры, типы карьеры, условия карьеры, планирование карьеры. Типы карьеры (Д. Сьюпер).
 - 38. Типология карьер в России (по Е. Молл).
 - 39. Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры.
 - 40. Психологическое сопровождение планирования карьеры работника.
 - 41. Общее и индивидуальное планирование профессионального продвижения.
 - 42. Система мотивации и стимулирования персонала.
 - 43. Мотивы трудовой деятельности персонала.
 - 44. Способы мотивации персонала.
- 45. Виды стимулирования персонала в организации: материальные и нематериальные стимулы.
 - 46. Понятие удовлетворенности трудом.
 - 47. Формы и методы поощрения персонала.
 - 48. Правила и принципы материального поощрения работников.
 - 49. Классические теории мотивации труда работников.
 - 50. Понятие оценки и аттестации персонала.
 - 51. Основные критерии аттестации персонала.
 - 52. Методы проведения аттестации.

Пример 1.

- 53. Оценка состояния текучести кадров.
- 54. Этапы работы по изучению и снижению текучести кадров в организации.
- 55. Основные факторы и мотивы текучести персонала на производстве.
- 56. Разработка и внедрение мероприятий по снижению текучести кадров.
- 57. Основные виды нарушений трудовой дисциплины.
- 58. Управление процессом укрепления трудовой дисциплины и рациональным использованием рабочего времени.
- 59. Понятие высвобождения персонала. Факторы, связанные с высвобождением персонала.
 - 60. Метод «аутплейсмент». Этапы мероприятий по высвобождению персонала.

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Оценочное средство 1.

Творческие практические задания

Предложить свои рекомендации, связанные с комбинированием различных методов модерации в рамках принятия управленческих решений;

Проанализировать и обосновать следующее положение: «В обстановке быстро меняющейся среды менеджеров больше волнует настоящее, а не будущее»;

Подобрать 2–3 примера решения проблемы в ситуации конфликта для обсуждения и проигрывания на тренинге;

Составить тренинговое занятие по принятию решений в управленческой деятельности.

Оценочное средство 2.

Разбор конкретных ситуаций, решение кейсов

80. Во время делового обеда вы услышали беседу за соседним столиком двух руководителей (прочитайте примеры). С кем из беседующих вы согласны и почему?

Руководитель А: «Я хочу вам сказать, что, если вы сделаете все, чтобы ваши сотрудники стали полностью удовлетворены работой, они будут продуктивны».

Руководитель Б: «Я не уверен в этом; если я сделаю их счастливыми, т. е. полностью удовлетворенными, может быть они и будут исправно ходить на работу и держаться за нее, но не обязательно станут работать по-настоящему упорно».

Пример 2.

Руководитель А: «Надо устанавливать такие показатели эффективности деятельности, которые рассматривались бы работниками как их личные цели».

Руководитель Б: «Думаю, что этого достичь невозможно, да и не нужно. При установлении показателей работы специалистов надо исходить из соображений выгоды для отдела и для организации».

Пример 3.

Руководитель А: «Для работников важно, чтобы их вознаграждения соответствовали их вкладу, им важен результат распределения значимых для них благ и им совсем не обязательно знать, как принималось решение о распределении вознаграждений, их это не заботит».

Руководитель Б: «Не думаю, что сотрудники не обращают внимания на то, как принимается решение. Мне порой даже кажется, что работники согласились бы потерять в заработной плате, если бы увидели, что она не соответствует их вкладу, слишком завышена и проголосовали бы за изменение процедуры определения уровня вознаграждения и учет в ней всех усилий и результатов работников».

Руководитель А: «Если ты хочешь сказать, что надо обращать внимание, как расценивают работники свои вознаграждения и процедуры, с помощью которых они устанавливаются, как справедливые или нет, то я считаю это бессмысленным занятием. Справедливость — понятие сугубо индивидуальное, здесь невозможно достичь согласия. Лучше вообще об этом не думать».

- 2. Вы являетесь руководителем крупной фирмы, занимающейся производством и сбытом продовольственных товаров. Вам предстоит:
- рассмотреть и утвердить план развития производственных мощностей на следующий год;
 - проконтролировать результаты деятельности подразделений;
 - подготовить ответные письма в адрес предприятий-партнеров;
 - изучить опыт работы наиболее прогрессивных предприятий вашей отрасли.

Какие из перечисленных полномочий вы можете делегировать подчиненным в условиях дефицита времени и почему?

Разберите ситуацию и примите управленческое решение:

- 1. Вы директор магазина. Заведующая секцией, ранее работавшая продавцом, хорошо справляется с новой работой. Но она постоянно обращается к Вам с вопросами, как своему непосредственному руководителю. Вопросы эти, как правило, имеют уточняющих характер и косвенное отношение к поставленным перед ней задачам. Она прекрасно может сама ответить на эти вопросы. Ваши действия.
- 2. Вы менеджер по персоналу. К Вам обратился с просьбой мастер цеха: организовать увольнение плохого работника. Ваши действия.
- 3. Вы руководитель службы управления персоналом производственного предприятия. Вы проводите собеседование с претендентом на вакантную должность начальника цеха. По объективным показателям эта кандидатура Вам подходит, такого работника Вы давно искали. В ходе собеседования Вы выявляете, что он негативно настроен по отношению к работникам-женщинам и представителям других национальностей. Ваши действия. Обоснуйте свой ответ.

Оценочное средство 3. Курсовая работа по предложенным темам

Примерная тематика курсовых работ:

- 79. Анализ взаимосвязи организационного стресса и функциональных состояний сотрудников.
- 80. Анализ профессионально-важных качеств современного управленца в условиях конкуренции на современном рынке труда.
 - 81. Анализ стилей руководства и подчинения в организации.
- 82. Взаимосвязь индивидуально-психологических особенностей руководителя с особенностями его управленческого стиля.
- 83. Взаимосвязь личностных особенностей и стиля поведения в конфликте менеджеров по продажам.
- 84. Взаимосвязь личностных особенностей руководителя и успешности его управленческой деятельности.
 - 85. Взаимосвязь мотивации и удовлетворенности трудом.
- 86. Взаимосвязь социально-психологического климата коллектива и стиля поведения его членов в конфликтной ситуации.
- 87. Взаимосвязь темпераментальных характеристик и организаторских способностей у руководителей разного уровня.
- 88. Гендерные различия в использовании стиля руководства в системе управления организацией.
- 89. Детерминанты эмоционального выгорания сотрудников организации и пути его коррекции и профилактики.
- 90. Методы профилактики и разрешение межличностных конфликтов в организации.
- 91. Мотивационно-волевые особенности менеджера как детерминанты его профессиональной успешности.
- 92. Особенности взаимосвязи психологического климата в рабочей группе со стилем руководства.
 - 93. Особенности трудовой мотивации специалистов-лидеров.
 - 94. Психологические особенности принятия управленческих решений.
- 95. Психологические особенности профессиональной деятельности женщинруководителей.
- 96. Социально-психологический климат в коллективе как фактор его эффективности его деятельности.
 - 97. Специфика разрешения конфликтов руководителями разного пола.
- 98. Стиль руководства менеджера как детерминанта социально-психологического климата в коллективе.
 - 99. Факторы адаптации сотрудников в коммерческой организации.

Оценочное средство 4. Тестирование

1.	Анри Файоль основоположник:	1)	школы научного управления
		*2)	административной «классической» школы
		2)	управления
		3)	школы «человеческих отношений»
		4)	бюрократической школы
2.	В системном и количественном	*1)	использование математических моделей в
	подходе психологии управления	1)	описании трудовой деятельности
	изучаются:	2)	особенности трудовой мотивации
		2)	профессиональной деятельности
		*3)	проблема принятий решений в
		3)	менеджменте
		*4)	применение теории алгоритмов, теории

		информации в анализе профессиональной деятельности
3.	Гуманистическое направление в	1) А. Маслоу Трудовая мотивация
	развитии психологии управления:	2) Д. Мак-Грегор Х Ү теория
		3) Э. Мэйо Человеческие отношения
		4) Ф. Тейлор -
4.	Идея о существовании основных	*1) процессуальному подходу
	универсальных функций	2) системному подходу
	управления принадлежит:	3) индивидуальному подходу
		4) ситуативному подходу
5.	Использование межличностных	1) школа научного управления
	отношений как фактора роста	*2) школа «человеческих отношений»
	эффективности и потенциала	3) бюрократическая школа
	каждого работающего – это:	алмицистратирцая //упассицесуая// шуола
		управления
6.	Использование научных	1) школа научного управления
	принципов и разделение труда в управлении – это:	*2) административная «классическая» школа управления
		3) школа «человеческих отношений»
		4) бюрократическая школа
7.	Количественная школа	1) в 40 – 50-е г.г. ХХ в.
	сформирована:	2) в 80 – 90-е г.г. ХХ в.
		*3) в 50 – 60-е г.г. ХХ в.
		4) в 70 – 80-е г.г. XX в.
8.	Концепцию административного	1) Фредерик Тейлор
	управления разработал:	2) Элтон Мейо
		*3) Анри Файоль
		4) Алексей Гастев
9.	Направления в развитии	1) Ф.Тейлор Теория научного менеджмента
	психологии управления относят:	2) М. Вебер Социальная теория научной организации труда
		3) А. Файоль Административная теория
		4) Э. Мэйо -
10.	Описал «теорию бюрократии»:	1) Фредерик Тейлор
	_	2) Анри Файоль
		*3) Макс Вебер
		4) Элтон Мейо
11.	Организационная культура, как	1) 50 – 60-е г.г. ХХ в.
	инструмент управления возникла	*2) 80 – 90-е г.г. XX в.
	в:	3) 70 – 80-е г.г. ХХ в.
		4) 40 – 50-е г.г. XX в.
12.	Особенность американского	1) учет опыта
	менеджмента:	*2) учет знаний и образования
		3) учет пола
		4) учет возраста
13.	Особенность европейского	1) учет возраста
	менеджмента:	*2) учет знаний и опыта

		3)	VIIOT HOUG	
		4)	учет пола	
14.	Особенность японского	*1)	учет знаний	V 0777770
14.	менеджмента:		J 1	и опыта
	менеджиента.	2)	учет пола	
		3)	учет возраста	
1.5	0. 7	4)	учет знаний	
15.	Особенность японского	1)		ть дочерних компаний
	менеджмента:	2)	«система целесоо	*
		3)	-	етственность работника
	-	*4)	коллективизм	
16.	Позиции различных школ в психологии управления:	1)	Школа социальных систем	Организация - сложное образование, возникающее в
			СИСТСМ	результате взаимодействий людей
		2)	Эмпирическая школа	Рекомендации по управлению можно дать только на основе достаточного количества конкретных данных в конкретной ситуации
		3)	Поведенческая школа	Обязательным условием эффективности труда является осознание отдельного работника своих собственных возможностей
			Школа	
		4)	человеческих	-
			отношений	
17.	Позиция представителей поведенческой школы:	*1)	TOUTO ADTIGOTOR OF	овием эффективности ознание отдельного собственных
		2)	повышена за счет работы целого пр	-
		3)	может быть созда знаний о том, как	
		4)	только на основе	управлению можно дать достаточного количества ых в конкретной ситуации
18.	Позиция сторонников школы социальных систем:	1)		низация производства на на основе точных действуют люди
		2)	только на основе,	управлению можно дать достаточного количества ых в конкретной ситуации

		3)	обязательным условием эффективности труда является осознание отдельного работника своих собственных возможностей
		*4)	организация - сложное образование, возникающее в результате взаимодействий людей
19.	Позиция сторонников		оптимальная организация производства
1).	эмпирической школы:	1)	может быть создана на основе точных знаний о том, как действуют люди
		2)	обязательным условием эффективности труда является осознание отдельного работника своих собственных возможностей
		3)	организация - сложное образование, возникающее в результате взаимодействий людей
		*4)	рекомендации по управлению можно дать только на основе достаточного количества конкретных данных в конкретной ситуации
20.	Принцип «делегирования	1)	Фредерик Тейлор
20.	полномочий» разработал:	*2)	Анри Файоль
	1 1	3)	Макс Вебер
		4)	Элтон Мейо
21.	Принципы X теории Мак-Грегора:		жесткое и непосредственное управление
		*1)	организацией
		*2)	централизация официальных законных полномочий
			минимальное участие работников в
		*3)	процессе принятия решений
		4)	децентрализация официальных полномочий
22.	Принципы Ү теории Мак-Грегора:	1)	жесткое и непосредственное управление организацией
		*2)	партципативный стиль управления
		*3)	активное участие работников в процессе принятия решений
		*4)	децентрализация официальных полномочий
23.	Принципы научного управления	1)	Чарльз Беббидж
	людьми в условиях производства	2)	Алексей Гастев
	разработал:	3)	Анри Файоль
		*4)	Фредерик Тейлор
24.	Проблемы концепции креативной, развивающейся организации:	1)	проблема принятий решений в менеджменте
		*2)	корпоративная культура
		3)	анализ конкретных управленческих ситуаций
		*4)	тренинги персонала, управление карьерой
25.	Проблемы ситуативного подхода психологии управления:	1)	применение теории алгоритмов, теории информации в анализе профессиональной
	=	1	- 1

			деятельности
		*2)	разработка типологий производственных организаций
		3)	особенности трудовой мотивации профессиональной деятельности
		*4)	анализ конкретных управленческих ситуаций
26.	Разработка и внедрение	1)	80 – 90-е г.г. XX в.
20.	ситуативного подхода относится:	2)	40 – 50-е г.г. XX в.
		*3)	70 – 80-е г.г. XX в.
		4)	70 – 60-е г.г. XX в. 50 – 60-е г.г. XX в.
27.	Систомо пропоторняющоя		
27.	Система, представляющая определенную целостность,	*1)	системный подход
	состоящую из взаимозависимых	2)	личностный подход
	частей – это:	3)	ситуативный подход
6.0		4)	процессуальный подход
28.	Ситуация как совокупность	*1)	ситуативный подход
	конкретных обстоятельств,	2)	процессуальный подход
	оказывающих в данный момент воздействие на деятельность	3)	личностный подход
	организации – это:	4)	системный подход
29.	Суть административной школы		рекомендации по управлению можно дать
	управления:	1)	только на основе достаточного количества
	J 1	-/	конкретных данных в конкретной ситуации
			эффективность производства может быть
		*2)	1 1
		ĺ	работы целого предприятия
			оптимальная организация производства
		3)	может быть создана на основе точных
			знаний о том, как действуют люди
			эффективное управление может быть только
		4)	в том случае, если руководители знают личностные особенности подчиненных, их
			сильные и слабые стороны
30.	Суть школы научного управления:		эффективность производства может быть
50.	Cyll microst nay more ympassenin.	1)	повышена за счет правильной организации
		1/	работы целого предприятия
			оптимальная организация производства
		*2)	может быть создана на основе точных
		ĺ	знаний о том, как действуют люди
			обязательным условием эффективности
		3)	труда является осознание отдельного
			работника своих собственных
			возможностей
			эффективное управление может быть только
		4)	в том случае, если руководители знают
		'/	личностные особенности подчиненных, их
0.1			сильные и слабые стороны
31.	Суть школы человеческих	4.	рекомендации по управлению можно дать
	отношений:	1)	только на основе достаточного количества
			конкретных данных в конкретной ситуации

			эффективное управлени в том случае, если руко	
		*2)	личностные особеннос	ги подчиненных, их
			сильные и слабые сторо	
		2)	оптимальная организац	-
		3)	может быть создана на знаний о том, как дейст	
			эффективность произво	•
		4)	повышена за счет прави	
		7)	работы целого предпри	
32.	Тейлор ввел три принципа		риссты целого предпри	Группировка задач
02.	научной организации		Принцип	для формирования
	производства:	1)	функциональной	индивидуальных
	-		дифференциации	рабочих мест
				Работа каждого
				человека должна
			Полиции	быть по
		2)	Принцип специализации	возможности
			Специализации	ограничена
				выполнением одной
				ведущей функции
				Работник не должен
			Паууууу у уламаауу а уу уу ү	получать больше
		3)	Принцип материальной заинтересованности	того, что произвел, сдельная оплата
			заинтересованности	труда как средство
				мотивации
			Принцип	,
		4)	централизации	-
			полномочий	
33.	Теоретическая база психологии	1)	Алексею Гастеву	
	управления принадлежит:	2)	Фредерику Тейлору	
		*3)	Чарльзу Беббидж	
		4)	Анри Файолю	
34.	Теории американского	*1)	школа «человеческих о	
	менеджмента – это:	*2)	· ' '	•
		3)	административная теор	
		4)	социологическая теори	я научной
25			организации труда	
35.	Теория европейского	1)	«система целесообразн	
	менеджмента — это:	*2)	. 1	равление»
		3)	«теория бюрократии»	. А.Т. Ұ-
26	Toomyra covyya waxay ara ara ara	4)	«научный менеджмент»	» Ф. Геилора
36.	Теория социальных систем	*1)		
	создана:	2)	70 – 80-е г.г. ХХ в.	
		3)	80 – 90-е г.г. XX в.	
27	Toomyra wowar and a second a s	4)	50 – 60-е г.г. XX в.	
37.	Теория человеческих отношений принадлежит:	*1)	3	
	припадлежит.	2)	Фредерику Тейлору	

		3) Чарльзу Беббидж
		3) Чарльзу Беббидж 4) Анри Файолю
38.	Фредерик Тейлор	, <u> </u>
56.	основоположник:	· · ·
	cerebonosioximi.	
		3) бюрократической школы
		4) административной «классической» школы
39.	Четырнадцать принципов	управления 1) Элтон Мейо
3).	управления сформулировал:	,
	управления сформулировал.	2) Фредерик Тейлор*3) Анри Файоль
		4) Макс Вебер
40.	Этангі парвития психологии	1) классический
40.	Этапы развития психологии управления:	,
	управления.	2) гуманистический
		3) системный и количественный
		4) ситуативный
41	П	5) креативный
41.	Люди с высокими потребностями в достижениях, скорее всего,	1) власти
	будут иметь слабо выраженную	2) аффирмации
	потребность в:	3) уважении
10	-	*4) безопасности
42.	К процессуальным теориям	1) теория двух факторов Герцберга
	мотивации относят:	*2) теория ожиданий В.Врума
		3) теория Мак-Клелланда
10		*4) теория Л.Портера и Э. Лоулера
43.	Автор теории иерархии	1) Ф. Герцберг
	потребности:	*2) А. Маслоу
		3) Холланд
4.4		4) Мак-Грегор
44.	Автор теории мотивации, в	*1) Мак-Грегор
	которой отражены два принципиально противоположных	2) Ф. Герцберг
	взгляда на человека:	3) Холланд
	положительный, отрицательный:	4) А. Маслоу
45.	Потребность нравится многим	1) безопасности
	людям, поддерживать	2) уважении
	гармоничные отношения в	*3) аффирмации
	коллективе относятся к	4) достижении
	потребностям в:	, and the second
46.	Содержательная теория	*1) в причастности
	мотивации, разработаная Мак-	2) подчинения
	Клелландом, содержит три	*3) власти
	группы потребностей:	*4) потребность успеха
47.	В теорию Л.Портера и Э. Лоулера	*1) способность и характер человека
	включены три переменные:	2) ожидание ценности вознаграждения
		*3) осознание своей роли в процессе труда
		*4) затраченные усилия
48.	Потребность в причастности в	1) удовлетворение процессом доведения
	теории мотивации Мак-Клелланда	работы до успешного завершения

	ODITOMO OTT	DOMANTO CONTRACTOR CON	
	означает:	<u>*</u>	в компании знакомых,
) налаживании дружес	•
		оказании помощи дру	
		желание воздействов	
		стремление человека	
		удовлетворение физи	
		потребностей на пост	гояннои основе,
40	П	безопасность	
49.	Потребность иметь надёжную,	аффилиации	
	стабильную работу, быть	независимости	
	социально защищенным является	уважении	
	потребностью в:) безопасности	
50.	Люди с выраженной) достижении	
	потребностью в уважении, скорее	безопасности	
	всего, будут иметь также) власти	
	потребность в:	аффирмации	
51.	Потребность делать что-то лучше	уважении	
	других, приблизиться к трудной) достижении	
	цели, развиваться и становиться	власти	
	лучше относят к потребности в:		
52	•	аффирмации	
52.	К содержательным теориям) теория Мак-Клеллан	
	мотивации относят:) теория двух факторо	
		теория ожиданий В.	= -
) теория потребностей	
53.	Ожидание того, что результаты	целевой теории мот	гивации
	повлекут за собой ожидаемое) теории ожидания	
	вознаграждение – это переменная:	теории подкреплен	RИ
		модификации повед	цения
54.	Потребность власти в теории) желание воздействов	ать на других людей
	мотивации Мак-Клелланда	удовлетворение проц	ессом доведения
	означает:	работы до успешного	завершения
		стремление человека	
		уповлетворение физи	
		потребностей на пост	
		безопасность	
		заинтересованность н	з компании знакомых,
		налаживании дружес	
		оказании помощи дру	
55.	Центральная мотивация	создании общности л	юдей
	эффективного труда в	внесении сил и затра	
	организации основана на:	возможности демонс	
		профессиональные у	
) вознаграждении	
56.	Потребность занимать	аффирмации	
20.	руководящий пост,	аффирмации) власти	
	контролировать ресурсы или	,	
	источники информации являются	достижении	
	потребностями в:	уважении	
	1		

57.	Степень осознанности цели и её влияние на мотивацию – это тезис:	 теории подкрепления модификации поведения теории ожидания целевой теории
58.	Внешнее вознаграждение:	*1) продвижение по службе*2) символы служебного статуса и престижа3) самоуважения4) чувство достижения результата
59.	Потребность успеха в теории мотивации Мак-Клелланда означает:	*1) удовлетворение процессом доведения работы до успешного завершения заинтересованность в компании знакомых, 2) налаживании дружеских отношений, оказании помощи другим стремление человека обеспечить удовлетворение физиологических потребностей на постоянной основе, безопасность 4) желание воздействовать на других людей
60.	Внутренние вознаграждения:	 продвижение по службе чувство достижения результата самоуважения символы служебного статуса и престижа
61.	К мотиваторам теории Ф. Герцберга относят:	 *1) достижение и признание 2) условия труда *3) возможность роста 4) распорядок и режим работы
62.	В основе программы материального стимулирования лежит теория:	1) ожидания *2) подкрепления 3) целевой теории 4) модификации
63.	К гигиеническим факторам (фрустраторам) теории Ф. Герцберга относят:	 *1) условия труда 2) достижение и признание 3) возможность роста *4) распорядок и режим работы
64.	Автор теории, в которой мотиваторы удовлетворенности работой связывались с содержанием работы и внутренними потребностями:	*1) Ф. Герцберг 2) Мак-Грегор 3) А. Маслоу 4) Холланд
65.	Подкрепление поведения поощрением более эффективно, чем наказанием - этот тезис относится к:	*1) теории подкрепления2) целевой теории мотивации3) модификации поведения4) теории ожидания
66.	Управленческий уровень – это:	 *1) управление среднего звена 2) управление низового звена 3) управление высокого звена 4) управление высшего звена
67.	Управленческие функции:	1) Координация Обеспечение

				согласованности действий
				сотрудников
				Оценка принимаемых решений, с точки зрения
		2)	Прогнозирование	их выполнимости и
			1 1	последствий, к которым
				они могут привести
		3)	Планирование	Четкая формулировка целей и определение средств и методов их достижения
		4)	Регулирование	-
68.	Планирование – это:	1)	учет и анализ вып	олнения деятельности
		2)		руктуры, упорядочение ельности и закрепление ва сотрудниками
		*3)	выбор наиболее п эффективных возг	риемлемых и можностей организации
		4)		работников к выполнению ач наилучшим образом
69.	Руководители управлений,	1)	низкое звено мене	
	отделов цехов - это:	2)	низшее звено (ent	ry manager) менеджмента
		*3)	среднее звено (mi менеджмента	ddle manager)
		4)		manager) менеджмента
70.	Наблюдение за ходом	*1)	1.5	
	производственных процессов, выявление отклонений от них –	2)	функция планир	
	это:	(3) (4)	функция прогно функция регули	-
71.	Генеральные директоры, члены			manager) менеджмента
, 1.	правления предприятий – это:	2)	низкое звено мене	
		3)		ry manager) менеджмента
		4)	среднее звено (ті	ddle manager)
		4)	менеджмента	
72.	Управленческие функции:	1)	Контроль	Наблюдение за ходом производственных процессов, выявление
				отклонений от них
		2)	Мотивация	Реализация властных полномочий (поощрений и наказаний) в системе властных отношений
		3)	Организация	Совокупность методов, обеспечивающих наиболее целесообразное использование предметов и средств труда в процессе трудовой деятельности

		4)	Прогнозиров	вание -
73.	Основное содержание деятельности руководителей различных уровней управления:	1)	Высший уровень управления	Выбор основного направления деятельности организации с учетом внешних и внутренних факторов работы. Постановка стратегических целей, организация стратегического планирования, прогнозирование работы компании на определенный отрезок времени. Предвидение будущих результатов эффективности компании.
		2)	Средний уровень управления	Руководство малыми (рабочими) группами. Ответственность за деятельность этих групп. Управление групподинамическими процессами. Ответственное поведение за сплоченность групп, групповое единство, групповое мотивирование, принятие всеми членами групп организационных целей, формирование ценностноориентационного единства.
		3)	Низовой уровень управления Линейный	Оперативное управление функционированием производства. Непосредственный контакт с каждым членом рабочей группы. Осуществление индивидуального мотивирования каждого работника. Постоянное общение с членами группы. Осуществление обратной связи с персоналом.
		4)	уровень	-
74.	К методам проектирования организации относятся:	*1) *2) *3)) метод анало	
75.	Технический уровень – это:	4) *1) 2)) управлени	идации предприятия не низового звена не высокого звена
		3) 4)	управлени	не высокого звена не высшего звена не среднего звена

76. 77.	Для определения нормативной модели эффективного руководителя выделяют три основных подхода: Данный подход позволяет	 *1) функциональный *2) ситуационный *3) личностный 4) системный 1) личностный
	выделить ряд особенностей личности менеджера, которые, оставаясь его неотъемлемой характеристикой, свидетельствуют о готовности менеджера к продуктивной активности в широком диапазоне ситуаций:	2) функциональный*3) ситуационный4) системный
78.	Оценка принимаемых решений, с точки зрения их выполнимости и последствий, к которым они могут привести - это:	 функция регулирования функция контроля *3) функция прогнозирования функция планирования
79.	Развернутый процесс принятия решения складывается из нескольких последовательных этапов:	1) осознание проблемной ситуации 2) формулировка (постановка) задачи 3) сравнение альтернатив (вариантов решения) 4) принятие решения 5) реализация и контроль за реализацией решений
80.	Четкая формулировка целей и определение средств и методов их достижения – это:	*1) функция планирования2) функция контроля3) функция регулирования4) функция мотивации
81.	Структурные элементы организации:	 общественные связи международные события вертикальные связи государственные отношения
82.	Реализация властных полномочий (поощрений и наказаний) в системе властных отношений — это:	*1) функция мотивации2) функция планирования3) функция регулирования4) функция контроля
83.	Руководители подотделов бригад, групп – это:	 низкое звено менеджмента среднее звено (middle manager) менеджмента низшее звено (entry manager) менеджмента высшее звено (top manager) менеджмента
84.	Для определения нормативной модели эффективного руководителя выделяют основные подходы:	При проведении процедур профессионального отбора руководителей оценивается готовность претендентов эффективно выполнить именно те функции, которые являются характерными для предполагаемой

				должности
				Выделить ряд особенностей личности
				менеджера, которые,
				оставаясь его
				неотъемлемой
		2)	Ситуационный	характеристикой,
			Ситуационный	свидетельствуют о
				готовности менеджера к
				продуктивной активности
				в широком диапазоне
				ситуаций
				Эффективная
				управленческая
				деятельность связана с
		3)	Личностный	обладанием менеджером
				некоторым конечным
				множеством личностных
				черт
		4)	Системный	-
85.	Мотивация – это:	*1`	стимулирование	работников к выполнению
		11,	поставленных за,	дач наилучшим образом
		2)	распределение вл	пастных полномочий по
		2)	разным уровням	управленческой иерархии
		3)	учет и анализ вы	полнения деятельности
		4)	выбор наиболее и	
		+)	эффективных воз	вможностей организации
86.	Особенности руководителей		Руководители	Лица, ответственные за
	различного уровня:	1)	высшего звена	принятие важнейших
			управления	организационных решений
			Руководители	Лица, ответственные за
		2)	среднего звена	координацию и контроль
			управления	работы руководителей
			управления	технического уровня
			Руководители	Лица, ответственные за
		(3)	низового звена	выполнение
			управления	производственных заданий
			Руководители	
		(4)	линейного звена	-
			управления	
87.	Координация – это:	1)	выбор наиболее и	±
		-/		вможностей организации
		2)	• •	пастных полномочий по
			• • •	управленческой иерархии
		*3)	асованности действий
			сотрудников	
		4)	учет и анализ вы	полнения деятельности
		4)	Openimonium po p	HAHHIAH chara
88.	Институциональный уровень –	*1	организации во в	
	гипотитуциональный уповень —	"I) управление выс	листо звена

	это:	2) 3) 4)	управление низов управление средн управление высок	его звена
89.	Данный подход основывается на допущении, что эффективная управленческая деятельность связана с обладанием менеджером некоторым конечным множеством личностных черт:	1) *2 3) 4)	функциональный личностный системный ситуационный	ый
90.	Планирование менеджером своего собственного времени, установление приоритетов задач, правильное распределение усилий – это	1)	самоменеджмент, с*	м*м*н*джм*нт
91.	Контроль — это:	1) *2 3) 4)	разным уровням уп учет и анализ (коли качественный) выпо выбор наиболее при эффективных возмо стимулирование раб	олнения деятельности
92.	Ролевая функция руководителя предполагает использование прав и выполнение определенных обязанностей:	1)	Конвенциональные	Связаны со стандартизированными правами и обязанностями руководителя, исполнителя
		2)	Межличностные роли	Основаны на соблюдении социальных норм поведения, но выполняются в зависимости от индивидуально-психологических и личностных особенностей людей, вступающих в процесс общения
		3)	Информационные роли	Поставляет информацию членам организации для усвоения и интерпретации, для формирования взглядов на нее внутри организации
93.	Совокупность методов,	4) 1)	Роли, связанные с принятием решений функция контрол	
	обеспечивающих наиболее			

	целесообразное использование предметов и средств труда в процессе трудовой деятельности – это:	2) *3) 4)	функция регулирования функция организации функция планирования
94.	Метод структуризации целей – это:	1) 2) 3) *4)	метод реорганизации предприятия метод ликвидации предприятия метод аналогии метод проектирования предприятия
95.	С позиций данного подхода при проведении процедур профессионального отбора руководителей оценивается готовность претендентов эффективно выполнить именно те функции, которые являются характерными для предполагаемой должности:	*1) 2) 3) 4)	функционального системного личностного ситуационного

Оценочное средство 5.

Устный опрос (вопросы к зачету и экзамену)

Примерные вопросы к дифференциальному зачёту:

- 1. Что изучает наука управления? Определите её предмет.
- 2. Обоснуйте связь управления с другими отраслями научных знаний.
- 3. Подходы в теории управления?
- 4. История развития управления. Школы в управлении.
- 5. Предмет, задачи, цели психологии управления.
- 6. Психология управления в американской модели.
- 7. Психология управления в японской модели.
- 8. Психология управления в российской модели.
- 9. Основные психологические компоненты управленческой деятельности.
- 10. Основные функции управления.
- 11. Организация как функция управления. Виды организаций.
- 12. Философия организации. Основные функции и цель философии организации.
- 13. Концепция организации.
- 14. Типология организационных стратегий.
- 15. Модель взаимодействия человека и организационного окружения.
- 16. Что изучает раздел менеджмента организационные структуры? Какие типы организационных структур выделяют в управлении?
- 17. Что такое мотивация с точки зрения менеджмента? В чём отличие содержательных и процессуальных теорий мотивирования? Приведите примеры.
- 18. Что изучает раздел менеджмента модели и методы принятия управленческих решений?
- 19. Что такое вертикальное разделение труда? Какова специфика деятельности руководителя на различных уровнях управления?
 - 20. Какие типы организационных структур выделяют?
 - 21. Что такое мотивация с точки зрения управления? Приведите примеры.
 - 22. Какие особенности реализации функции планирования Вы знаете?
 - 23. Что такое организация как функция управления?
 - 24. Какие особенности реализации функции контроля Вы знаете?

Примерные вопросы к экзамену:

1. Определение и функции управления.

- 2. Роль психологии в современном бизнесе.
- 3. Соотношение понятий «руководитель», «лидер», «авторитет».
- 4. Мотивация работников как фактор эффективного управления.
- 5. Типы поведения в конфликтной ситуации.
- 6. Разновидности организационных структур.
- 7. Процесс принятия управленческого решения.
- 8. Роль коммуникативных процессов в управлении.
- 9. Психологические и организационные предпосылки неэффективности управления.
 - 10. Структура организаторских способностей.
 - 11. Параметры оценки исполнительской деятельности.
 - 12. Психологические типы исполнителей.
- 13. Влияние личностных особенностей руководителя на реализацию функции организации.
 - 14. Проблема адаптации сотрудника в организации.
 - 15. Основные направления исследований в психологии управления.
 - 16. Модели управления X, Y, Z, их характеристика.
- 17. Социально-психологические механизмы и методы управления поведением людей.
 - 18. Составляющие и функции деятельности руководителя.
- 19. Стили руководства. Области эффективного применения различных стилей руководства.
 - 20. Руководитель и лидер. Теории происхождения лидерства.
- 21. Личность руководителя. Социально-психологические характеристики личности руководителя и личностные типологии менеджеров.
 - 22. Ограничения личностной эффективности руководителя.
 - 23. Имидж руководителя. Методы управления личным имиджем.
- 24. Исполнительская деятельность и ее социально-психологические характеристики.
- 25. Психологические типы исполнителей. Методы управления исполнителями различных психологических типов.
 - 26. Мотивация работников. Теории мотивации персонала.
 - 27. Организация как группа. Типы групп в организации.
 - 28. Управление процессами групповой динамики в организации.
 - 29. Механизм группового давления. Типы реакций на групповое давление.
- 30. Понятие и виды организационной культуры. Управление организационной культурой.

ПСИХОТЕХНОЛОГИИ ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Оценочное средство 1. Творческие практические задания

- 1. Составить таблицу «Специфика подходов к деловым переговорам между руководителем и подчиненными»;
- 2. Проанализировать и обосновать следующее высказывание философа Вольтера: «Я не разделяю ваших взглядов, но я готов отдать жизнь за то, чтобы вы могли высказать их»:
- 3. Подобрать 2–3 примера решения проблемы в ситуации конфликта для обсуждения и проигрывания на тренинге;
- 4. Проанализировать с какими трудностями может столкнуться руководитель при делегировании полномочий. Обосновать свой ответ;

- 5. Подобрать способы и приемы самоподачи;
- 6. Подобрать методы саморегуляции в деловом взаимодействии.

Оценочное средство 2. Разбор конкретных ситуаций, решение кейсов Кейс 1

Проанализируйте привычные трансакции членов вашей семьи, друзей, коллег. С кем вам легче и приятнее общаться: с Родителями, Детьми или Взрослыми? Как вы думаете, почему? Есть ли у вас «любимая» позиция? Меняете ли вы свою трансакцию в зависимости от ситуации? Надо ли согласовывать свою позицию с позицией партнеров?

Кейс 2

Проведите анализ на предмет конфликтности межличностного взаимодействия в следующей ситуации. Начальник отдела в конце рабочего дня обращается к сотруднику с просьбой остаться после работы для составления срочного отчета. Сотрудник отказывается, ссылаясь на усталость и на то, что рабочий день уже закончился.

Keŭc 3

Сеть магазинов «Original Levi's Store» (OLS) существует в Москве уже более 3 лет. Ассортимент магазинов составляет продукция всемирно известной фирмы «Levi Strauss». За указанное время фирма «Сантан», которая является владельцем этой сети магазинов, добилась достаточно устойчивого положения на рынке и решила увеличить количество торговых точек. Было запланировано открытие двух новых магазинов. В связи с этим был произведен расширенный набор персонала на должности продавцов-консультантов.

Отбор проходил в два этапа, отсев составил около 90%. Однако, несмотря на такой строгий контроль, всегда существует возможность появления в коллективе фирмы человека случайного, либо не подходящего для работы в сфере обслуживания, либо не разделяющего основных принципов внутрифирменного общения. Задача по выявлению таких людей ложится на плечи непосредственного руководителя, т.е. управляющего магазином. Именно он должен определить, удовлетворяет ли данный работник производственным и корпоративным требованиям. Причем чем скорее он это сделает, тем лучше, так как фирме не придется затрачивать средства на обучение и вовлечение в коллектив нового работника.

Прошедшие отбор кандидаты распределялись непосредственно по магазинам. Еженедельно в OLS направлялись группы новичков в количестве 2-3 человек. Они получали первоначальное представление об ассортименте, правилах торговли и поведения в коллективе, а затем поступали непосредственно в распоряжение старшего по смене и начинали постепенно включаться в процесс обслуживания клиентов. За деятельностью вновь прибывших велось тщательное наблюдение, в ходе которого выявлялось, соответствуют ли они требованиям, предъявляемым фирмой к своим сотрудникам. В результате принималось решение о дальнейшей судьбе кандидата.

В составе одной из групп в магазин поступила Светлана Петровская. С самого начала эта кандидатура вызвала у управляющего OLS Сергея Королева некоторые чисто интуитивные сомнения. Сергей работал управляющим около 2 лет, до этого прошел традиционный для OLS путь от продавца-консультанта до старшего по смене, поэтому ему была хорошо известна специфика работы своих подчиненных и он практически с первой минуты знакомства мог определить, подходит ли данный человек фирме или нет. Тем не менее, несмотря на первое впечатление, он решил присмотреться к Петровской. К тому же его интересовало мнение коллектива OLS о новой сотруднице, а для того, чтобы оно сформировалось, нужно определенное время. Сергей не создавал барьеров при общении с подчиненными и всячески поощрял инициативу. Мнение сотрудников о новом работнике было для него очень важно. За заботами об объеме продаж он никогда не

забывал о своем персонале.

Итак, новая сотрудница начала свою деятельность в качестве продавцаконсультанта. Она показала себя способной к обучению, адекватно воспринимала необходимую информацию, выполняла приказы руководства и в целом неплохо себя зарекомендовала. Однако положение вскоре изменилось. По прошествии нескольких дней выяснились некоторые странности в поведении Светланы. Девушка страдала излишней обидчивостью, отсутствием чувства юмора в обычном понимании и, вместе с тем, обладала способностью шутить так, что ее шутки были больше похожи на упреки. К тому же ее внешний вид оставлял желать лучшего: она не отличалась опрятностью и аккуратностью. При работе с клиентами она выглядела так, словно ждала, что ее вот-вот ктонибудь ударит. Вместе с тем она стремилась всячески им услужить, видимо, ради того, чтобы избежать возможных упреков. Однако ее жалостливый вид вызывал у некоторых клиентов отнюдь не желание ее поддержать, а совсем наоборот — поиздеваться и пошутить над ней. Самое главное состояло в том, что она этого даже не понимала. Таким образом, ее появление в торговом зале отнюдь не помогало формированию у покупателей правильного мнения о фирме.

Отношения с коллективом у Светланы тоже не сложились, хотя все сотрудники OLS были с ней доброжелательны и терпимы к ее странностям. Коллектив состоял в основном из молодежи, отличался энтузиазмом, сплоченностью и совместимостью. Последнее было особенно важно, некоторые сотрудники даже были уволены во время прохождения испытательного срока по причине несовместимости с коллективом. Светлана никогда не принимала участия в дружеских вечеринках, хотя объективных причин для отказа у нее не было. К тому же если с клиентами она была вежлива, то с коллегами – наоборот. Однако, несмотря на все уже перечисленные странности, Сергей пока не принимал решения относительно Петровской, хотя прошло почти 3 недели. Ему казалось, что стоит с ней немного поработать и все встанет на свои места. Членам коллектива было обидно за «лицо» своей фирмы. Они ждали от управляющего конкретного решения, а он медлил.

ВОПРОСЫ К СИТУАЦИИ

Можно ли назвать коллектив данного магазина эффективным? Можно ли назвать эффективным его руководителя?

Какой стиль руководства преобладает в деятельности С. Королева?

Каково положение руководителя магазина OLS в модели Фидлера? Четко ли оно определено?

Существует ли, на ваш взгляд, у коллектива OLS деловое кредо?

На каком уровне осознания управленческой позиции руководителя находится С. Королев?

Как, по-вашему, должен поступить управляющий в сложившейся ситуации? Почему он не учитывает требования коллектива? Не вступает ли его поведение в противоречие с присущим ему стилем управления?

Как проявляется сплоченность коллектива в ситуации с новой сотрудницей?

Кейс 4

Господин В. Савицкий — президент огромной корпорации «Развитие», объединяющей множество разнопрофильных фирм. В нее входят такие фирмы, как строительная компания, две фабрики по производству товаров народного потребления (легкая промышленность), несколько фабрик по производству пищевых продуктов, два отеля с ресторанами, несколько магазинов и предприятий сферы услуг, а также бензоколонок.

Господин Савицкий начинал в качестве мелкого предпринимателя. У него было высокодоходное небольшое предприятие, прибыль от которого он вкладывал в рисковое производство. Обладая гениальным деловым чутьем, хотя и не имея специального образования, он практически безошибочно угадывал те области, за которыми будущее.

Его бизнес развивался очень быстро, он постоянно искал новые решения, новые технологии, новые рынки сбыта и сферы вложений. В результате за сорок лет он стал во главе большой корпорации, обладающей достаточной мощью и возможностями для дальнейшего развития и инвестирования.

Нельзя сказать, что В. Савицкий – тот человек, который думает, что без него дело остановится. Он не стремится везде успевать и все контролировать, как это было, когда он только начинал. Хотя общую стратегию корпорации разрабатывает именно он и он же определяет сферы вложения капитала и иных ресурсов, у него имеются помощники, которые занимаются разработкой и непосредственным внедрением его идей.

Господин Савицкий уже не молод (ему 67 лет), как и те люди, вместе с которыми он начинал свой бизнес. Эти люди прошли с ним почти весь путь и хорошо знают все особенности деловой политики г-на Савицкого. Охарактеризуем этих людей.

- А. Нестеров 64 года, вице-президент корпорации, имеет специальное экономическое образование, стажировался в крупных преуспевающих компаниях за границей. Он не только компаньон, но и близкий друг г-на Савицкого, который прошел с ним почти весь его Путь в бизнесе, хороший помощник и толковый руководитель, но не обладает таким деловым чутьем, какое отличает его босса.
- Л. Озерова 43 года, имеет высшее юридическое образование, член совета директоров и главный юрист-консультант всей корпорации. Она уже довольно давно работает в компании и почти 10 лет входит в совет директоров. Л. Озерова блестящий знаток своего дела, не раз с ее помощью заключались выгодные и грамотные контракты.
- И. Каримовский 48 лет, начальник службы управления персоналом, также член совета директоров. У него специальное образование и довольно обширный опыт работы. Он всегда прекрасно справлялся со своими обязанностями в части организации работы с людьми в крупных быстро растущих компаниях. Господин Каримовский знаком со многими последними разработками и программами в области управления человеческими ресурсами. Он сравнительно недавно в этой компании (в отличие от А. Нестерова и Л. Озеровой) и еще не осознал всех ее потребностей.

У г-на Савицкого есть сын Андрей. Он очень перспективный молодой человек 28 лет, который уже довольно долго работает с отцом. Он имеет высшее экономическое образование и довольно разнообразный опыт работы. Однако его больше всего интересует гостиничное и ресторанное хозяйство. Последние несколько лет он занимается управлением двух отелей с ресторанами и всех бензоколонок, входящих в корпорацию. К остальным же предприятиям он не проявляет особого интереса.

В последнее время г-н Савицкий чувствует себя не очень хорошо, и он решил «сдать дела» в течение следующих 2–3 лет и уйти из корпорации. Однако он очень волнуется за свое детище. Он не знает, кого оставить на своем месте, потому что при ближайшем рассмотрении выяснилось, что никто, кроме него, не знает всех особенностей бизнеса и не обладает таким чутьем. Господин Савицкий боится, что после его ухода все то, чего он добивался в течение всей своей жизни, пойдет прахом.

Его бизнес довольно обширен, и у каждого отдельно взятого предприятия имеются свои проблемы. Самая же главная проблема состоит в том, как управлять всей сетью предприятий в совокупности. Господин Савицкий хочет оставить после себя органично функционирующую и прогрессирующую корпорацию.

Господин Савицкий пригласил группу экспертов провести исследование в его корпорации на предмет возможности реорганизации структуры власти. Он стоит перед выбором из двух альтернатив: во-первых, можно «разделить» власть и ответственность между отдельными предприятиями, т.е. сама корпорация как таковая перестанет существовать, вместо нее будут функционировать отдельные предприятия или их небольшие группы, а во-вторых, можно создать строгую иерархическую систему власти в центральном офисе, в котором те проблемы, которыми занимался сам г-н Б. Савицкий, будут решаться группой людей.

Проведя тщательный анализ, эксперты выяснили следующее:

- в корпорации не имеется таких людей, которые смогли бы успешно заменить В. Савицкого (почти на всех предприятиях имеются люди, которые смогли бы управлять каждым конкретным предприятием, но не всей корпорацией);
- в центральной администрации не имеется ни налаженной системы управления, ни четкой структуры власти и очень мало внимания удаляется налаживанию и поддержанию обратной связи;
- к тому же на самих предприятиях работа с людьми ведется несистематично, поэтому там не сформирован резерв кадров, который можно было бы использовать в подобных ситуациях.

В связи с этим и исходя из того, что г-н Савицкий хотел бы сохранить свой бизнес как единое целое, эксперты предложили:

- создать строгую иерархическую систему власти в центральном офисе (президент, несколько вице-президентов, которые в рамках всей корпорации руководят следующими отделами: служба управления персоналом, отдел рыночных исследований и маркетинга, аналитический отдел, отдел по связям с общественностью и др.);
- провести исследование на всех предприятиях по вопросу поиска прогрессивных менеджеров, способных после тщательной подготовки занять ключевые позиции как на своем предприятии, так и в центральном офисе;
 - в рамках этой программы начать подготовку упомянутых менеджеров;
- помимо всего прочего, провести реорганизацию службы управления персоналом, так как до сих пор она работала неэффективно (судя по тому, что в критический момент не было того резерва персонала, который можно было бы использовать в сложившейся ситуации);
- хотя г-н Каримовский человек знающий и образованный, ему в помощь следует нанять квалифицированных помощников.

Ознакомившись с результатами этого исследования, г-н Савицкий начал выполнять кое-что из предложенного. В частности, он начал реорганизацию службы управления персоналом, но в части полной реорганизации структуры власти в корпорации он решения не принял.

ВОПРОСЫ К СИТУАЦИИ

- 61. Охарактеризуйте проблему, возникшую в корпорации.
- 62. Что вы можете сказать о г-не Савицком как о руководителе?
- 63. Что вы можете сказать о кризисе власти, который возник в данный момент в корпорации?
 - 64. Какие ошибки были допущены руководством корпорации?
- 65. Что вы могли бы предложить в части реорганизации службы управления персоналом?
- 66. Как вы предложили бы поступить В. Савицкому в сложившейся ситуации, какое решение вы бы приняли на его месте («отдали» бы власть на сами предприятия, провели бы реорганизацию управления в центральном офисе или попытались бы скомбинировать элементы обоих вариантов)?

Кейс 5

Некий коммерческий банк — один из многих мелких коммерческих банков, созданных в Москве за последние годы. Банк начал свои операции немногим более полутора лет назад. Весь штат банка состоял из 15 человек, не считая 6 человек охраны. Банк занимал помещение из 5 комнат: операционный зал, бухгалтерия, секретариат, кабинет управляющего и касса.

Управляющий банка — Иванов Сергей Васильевич, 45 лет, ранее работал в Научноисследовательском центре. Стал управляющим благодаря своим глубоким знаниям в банковском деле и обширным связям в финансовом мире. Человек осторожный в общении с учредителями банка и несдержанный с подчиненными.

Главный бухгалтер банка — Смирнова Лидия Петровна, 40 лет. В течение 10 лет работала главным бухгалтером, 2 года назад окончила курсы бухгалтерского учета в коммерческом банке. Работала в этом коммерческом банке практически со дня его основания.

В результате проверки, проведенной Государственной налоговой инспекцией, были выявлены нарушения в ведении бухгалтерского учета и отчетности. На банк был наложен крупный штраф.

Следует отметить, что бухгалтерский учет велся в соответствии с учетной политикой банка, утвержденной его руководством.

За несколько месяцев до проверки Смирнова пыталась предупредить управляющего о имеющихся нарушениях. При этом произошел следующий разговор.

«Сергей Васильевич, у нас возникла проблема. Имеются серьезные нарушения в области бухгалтерского учета». — «А чем я могу вам помочь? Ведь это же вы — главный бухгалтер. Для этого вас и взяли на работу». — «Видите ли, я не могу изменить учетную политику предприятия без согласования с руководством банка». — «Но вы же видите, сколько у меня дел! Разбирайтесь сами. Я спешу на встречу с руководителями фирмы, которая может стать очень выгодным клиентом нашего банка».

Смирнова пыталась снова начать этот разговор, однако у Иванова и на этот раз нашлись более важные дела. После того как на банк был наложен штраф, Иванов в присутствии всего коллектива в грубой и оскорбительной форме обвинил Смирнову в некомпетентности, невнимательности и непрофессионализме. Смирнова сочла невозможным продолжать работу в подобных условиях и подала заявление об уходе по собственному желанию.

Так как она была хорошим специалистом, да и замену ей пришлось бы искать долго, управляющий вынужден был извиниться. Для того чтобы принести свои извинения, Иванов счел неудобным вызывать главного бухгалтера к себе в кабинет и сам пришел в бухгалтерию, где кроме Смирновой находились еще двое бухгалтеров. Смирнова приняла извинения управляющего, и конфликт был улажен.

ВОПРОСЫ К СИТУАЦИИ

- 100. Достаточно ли профессиональных навыков, чтобы назначить человека начальником?
 - 101. Как могла Смирнова привлечь внимание управляющего к своему вопросу?
 - 102. Корректно ли поддерживать авторитет начальника за счет подчиненных?
 - 103. Правильно ли повел себя Иванов, когда приносил извинения Смирновой?
- 104. Какие последствия может повлечь даже единственный случай грубого или просто нетактичного поведения в присутствии подчиненных? Как это отразится на авторитете начальника?
- 105. Какова роль руководителя в создании благоприятного психологического климата в коллективе?
- 106. Считаете ли вы справедливым следующее высказывание: «Невежливость между равными некрасива, со стороны же начальника она есть тирания» (Лопе де Вега)?

Кейс 6

Андрей Попов — мастер на заводе, производящем пластиковые контейнеры. В течение рабочего дня он должен контролировать выполнение установленной нормы выпуска продукции. При разработке норм руководство предприятия исходило из ритмичного функционирования оборудования и интенсивного труда рабочих. Если выйдет из строя автомат, не поставят своевременно сырье или заболеет кто-либо из рабочих, объем выпуска может сократиться.

Примечательным является тот факт, что бригада Попова чаше других выполняет норму, когда работает в ночную смену. Сам он объясняет это тем, что ночью начальство

не мешает работе, не отвлекает его и сотрудников, поэтому ночью можно произвести больше продукции, чем днем.

Перевыполнение норм руководством завода поощряется, а невыполнение, как правило, влечет за собой «вызов на ковер» или лишение премии. Главный инженер завода регулярно проводит встречи с бригадирами для обсуждения норм выработки, при этом на мастеров оказывается жесткое давление с целью заставить их выполнять эти нормы. Андрей предпочитает лишний раз не объясняться с начальством, поэтому время от времени прибегает к маленьким хитростям, которые, если о них станет известно, могут доставить ему серьезные неприятности. Например, когда дела идут особенно плохо, он заимствует часть продукции со склада отдела контроля качества и сдает ее как произведенную своей бригадой в отчетный период. На этот склад поступает продукция, которую контролеры оставили для дальнейшей проверки из-за незначительных дефектов. Затем она либо уничтожается, либо отгружается потребителю. По своему опыту Андрей знает, что 75% продукции, находящейся на данном складе, пригодны для отгрузки, и иногда можно достаточно точно определить, какие именно изделия лучше по качеству.

Так как запасы на складе отдела контроля качества не очень тщательно регистрируются, Андрей может взять оттуда продукцию, если он уверен в том, что его бригада не выполнит норму. Иногда он даже отправляет потребителю продукцию, произведенную другой бригадой и находящуюся на данном складе. Даже если покупатель потом жалуется на качество, Андрею это ничем не грозит, так как он не отвечает за контроль качества готовой продукции.

Вопросы и задания

- 52. Какие виды последствий поведения руководства завода и мастера иллюстрирует приведенная ситуация?
 - 53. Опишите возможные эффекты последствий поведения Андрея Попова.
 - 54. Как влияет «ноу-хау» А. Попова на сплоченность бригады?

Разберите ситуацию и примите решение:

- 46. Коллега очень взволновано рассказывает о конфликте, который и для Вас представляет интерес. Как его следует слушать? Каких ошибок нужно стараться избежать?
- 47. Для руководителя демократического типа характерны добропорядочность, доброжелательность и доступность (эффект трех «Д»). Как эти качества проявляются в работе с посетителями? Всегда ли мы их правильно понимаем?
- 48. Определите в следующем примере тип конфликта и возможные способы его разрешения. Женщина руководитель отдела давно планировала и даже дала обещание семье в выходные дни поехать за город, отдохнуть, провести время с детьми. Но в пятницу приходит руководитель с какой-то проблемой и настаивает на том, что работу нужно завершить к понедельнику.

Оценочное средство 3. Подготовка эссе

Темы эссе

- 1. Деловое общение и этика.
- 2. Основный этический принцип максима этики деловых отношений.
- 3. Сложные этические ситуации в производственной сфере.
- 4. Культура речи делового человека.
- 5. Основные принципы ведения деловых переговоров.

Оценочное средство 4. Тестирование

1. The epederman content is in the month of the content in the con		1.	К средствам общения, при помощи	1) групповые
--	--	----	---------------------------------	--------------

		*2)	
	которых партнеру передается	*2)	вербальные
	содержание информации, относятся	3)	индивидуальные
		4)	невербальные
2.	Невербальные средства общения,	1)	просодика
	представляющие собой	2)	кинесика
	пространственную организацию	3)	такесика
	взаимодействия, называются	*4)	проксемика
3.	Информация, передаваемая	1)	более 10 % всей информации
	невербальными средствами, содержит	2)	более 20% всей информации
		3)	более 30% всей информации
		*4)	более 55% всей информации
4.	К средствам общения, при помощи	1)	групповые
	которых партнеру передается	2)	индивидуальные
	эмоциональное состояние говорящего,	*3)	невербальные
	относятся	4)	вербальные
5.	Средства коммуникации бывают	1)	групповые
	1 //	*2)	вербальные
		3)	индивидуальные
		*4)	невербальные
6.	Невербальные средства общения,	1)	таксика
0.	представляющие собой зрительно	2)	
	воспринимаемые движения другого	3)	проксемика просодика
	человека	*4)	кинесика
7.	Невербальные средства общения,	1)	
7.	представляющие собой динамические	2)	просодика
	прикосновения к партнеру,	*3)	кинесика
	называются	<i>′</i>	такесика
0	Hananka wy yy ya amayanna akwayyya	4)	проксемика
8.	Невербальные средства общения, представляющие собой ритмико-	1)	проксемика
	интонационные стороны речи,	2)	кинесика
	называются	*3)	просодика
0		4)	такесика
9.	Систему чувств, которая выражается в	1)	Взрослый
	согласованной с ней системе поведения, Э. Берн назвал	2)	Ребенок
	поведения, Э. верн назвал	3)	Родитель
		*4)	состояние Я
10.	Трансакции, осуществляемые между	1)	скрытые
	двумя любыми состояниями Я, когда	*2)	параллельные
	реакция человека прямо связана с тем	*3)	дополнительные
	состоянием, который затронул партнер по общению, называется	4)	пересекающиеся
11.	Трансакции, взаимодействие в	*1)	CVNLITLIE
11.	которых осуществляется сразу на двух	2)	скрытые пересекающиеся
	уровнях – социальном и	3)	-
	психологическом, называются		параллельные
12		4)	дополнительные
12.	Стремление адаптироваться к	1)	ориентацией на контроль
	партнеру определяется	2)	ориентацией на оценку
		*3)	ориентацией на понимание

		4)	ориентацией на внимание	
13.	Репертуар состояний Я Э. Берн разбил на следующие категории:	1)	Состояние Я, сходные с образами родителей или Родитель значимых людей	
		2)	Состояние Я, направленные на объективную оценку реальности Взрослый	
		3)	Состояние Я, действующее с момента фиксации в раннем возрасте	
		4)	Состояние Я, направленное на оценку - себя	
14.	Стремление заставить партнера	1)	ориентацией на понимание	
	принять свой план взаимодействия	2)	ориентацией на оценку	
	определяется	3)	ориентацией на внимание	
1.5	T.	*4)	ориентацией на контроль	
15.	Главное содержание организации	*1)	воздействие на партнера	
	взаимодействия партнеров на переговорах	2)	восприятие партнера	
	переговорих	3)	понимание партнера	
16.	To	4)	информирование партнера	
10.	Трансакции, осуществляемые между двумя любыми состояниями Я, когда	1)	параллельные	
	реакция партнера исходит не из того	2) *3)	скрытые	
	состояния Я, на которое направлено воздействие, называется	4)	пересекающиеся дополнительные	
17.	Приём тактики убеждения, связанный	1)	приём умеренного возражения	
	с применением системы аргументов,	2)	приём заключения	
	каждый из которого сильнее	3)	приём «бремя доказывания»	
	предыдущего	*4)	приём усиления давления	
18.	Приём тактики убеждения, который	1)	приём усиления давления	
	означает, что возражать противнику	*2)	приём умеренного возражения	
	следует, не высказывая особой	3)	приём заключения	
	старательности	4)	приём «бремя доказывания»	
19.	Приём тактики убеждения, который	*1)	приём разъединения аргументов	
	означает, что сильные аргументы	2)	приём объединения аргументов	
	нужно использовать отдельно друг от друга	3)	приём «не доказывать очевидного»	
	друга	4)	приём подготовки сильного аргумента	
20.	Правило убеждающего воздействия,	1)	правило «трех да»	
	которое требует бережного отношения	2)	правило очередности	
	к самолюбию партнера	3)	правило статуса	
		*4)	правило «спасти лицо»	
21.	Приём тактики убеждения, который означает, что объединение слабых	1)	приём подготовки сильного аргумента	
	аргументов, возможно, усилит их	2)	приём разъединения аргументов	

	воздействие	*3)	приём объединения аргументов
		4)	приём «не доказывать очевидного»
22.	Приём тактики убеждения, который	1)	приём усиления давления
	заключается в том, чтобы переложить	2)	приём заключения
ļ	тяготы доказательства на плечи	*3)	приём «бремя доказывания»
ļ	партнера	4)	приём умеренного возражения
23.	Правило убеждающего воздействия:	1)	правило очередности
ļ	эффективность воздействия зависит от	*2)	правило статуса
ļ	авторитетности автора	3)	правило «трех да»
		4)	правило «спасти лицо»
24.	Приём тактики убеждения,	1)	приём подготовки сильного
ļ	напоминающий о том, что истина не	,	аргумента
	требует многословия для своего	2)	приём разъединения аргументов
ļ	доказательства	*3)	приём «не доказывать очевидного»
2.5	T	4)	приём объединения аргументов
25.	Правило убеждающего воздействия:	*1)	правило «трех да»
	для того, чтобы получить положительное решение по какому-то	2)	правило очередности
	вопросу, его надо поставить на третье	3)	правило статуса
	место	4)	правило «спасти лицо»
26.	Правило убеждающего воздействия,	1)	правило статуса
ļ	которое означает, что очередность	2)	правило «трех да»
ļ	приводимых аргументов влияет на их	3)	правило «спасти лицо»
	убедительность	*4)	правило очередности
27.	Приём тактики убеждения, который	*1)	приём заключения
ļ	рекомендует наиболее сильные и	2)	приём умеренного возражения
	весомые аргументы оставить	3)	приём усиления давления
	напоследок	4)	приём «бремя доказывания»
28.	Приём тактики убеждения, который	1)	приём «не доказывать очевидного»
ļ	практически выражается в	*2)	приём подготовки сильного
ļ	рекомендации не использовать		аргумента
ļ	сильный довод без соответствующей подготовки	3)	приём объединения аргументов
20		4)	приём разъединения аргументов
29.	Правило убеждающего воздействия,	1)	правило «спасти лицо»
	которое означает, что к аргументам приятного собеседника относятся	2)	правило «трех да»
ļ	снисходительно, а к аргументам	*3)	правило предвзятости
	неприятного – с предубеждением	4)	правило очередности
20			
30.	Признание автономии личности, как		человек имеет право на информацию и
<i>3</i> 0.	постулат биоэтического кодекса,	*1)	принятие решений по всем вопросам,
<i>3</i> 0.			принятие решений по всем вопросам, касающимся его психики
<i>3</i> 0.	постулат биоэтического кодекса,	*1)	принятие решений по всем вопросам, касающимся его психики общедоступность благ общества
<i>5</i> 0.	постулат биоэтического кодекса,		принятие решений по всем вопросам, касающимся его психики
<i>3</i> 0.	постулат биоэтического кодекса,	2)	принятие решений по всем вопросам, касающимся его психики общедоступность благ общества этичность тех воздействий, которые не
31.	постулат биоэтического кодекса,	2) 3) 4)	принятие решений по всем вопросам, касающимся его психики общедоступность благ общества этичность тех воздействий, которые не причинят вреда их объекту

		2) корректного использования сведений психологического характера
		3) установления четких границ ответственности психолога
		4) бесплатной работы специалиста-
22		психолога
32.	Справедливость, как постулат биоэтического кодекса, предполагает:	человек имеет право на информацию и принятие решений по всем вопросам, касающимся его эмоционального статуса
		*2) общедоступность благ общества
		3) этичность тех воздействий, которые не причинят вреда их объекту
22	N. C.	4) не навреди, но сотвори добро
33.	Учение о проблемах морали и нравственности:	 *1) деонтология 2) аксиология 3) акмеология 4) социология
34.	Соответствии постулатов "глобальной биоэтики" их характеристикам	теловек имеет право на информацию и принятие решений по всем вопросам, касающимся его психики
		2) общедоступность справедливость
		зтичность тех воздействий, принцип "не которые не причинят вреда их объекту
		установление четких границ ответственности психолога -
35.	Раздел этической теории, в котором рассматриваются проблемы долга и должного:	 аксиология дерспективная этика за деонтология антропология
36.	Смежная область сотрудничества медиков, психологов, социальных работников:	*1) биоэтика 2) аксиология 3) этика 4) деонтология
37.	Сочувствие, сопереживание, умение поставить себя на место другого, проникновение в субъективный мир другого:	*1) эмпатия2) добросовестность3) впечатлительность4) честность
38.	Нарушения норм профессиональной этики:	*1) обращение на "ты" *2) похлопывание по плечу, объятия

		3) 4)	тактичность доброжелательность
39.	Способность гармонично откликаться на состояния других людей, эмоциональное созвучие:	*1) 2) 3) 4)	синтония впечатлительность внимательность тактичность
40.	Когнитивное искажение, психологическая дезориентация личности, формирующаяся из-за постоянного давления внешних и внутренних факторов профессиональной деятельности:	*1) 2) 3) 4)	профессиональная деформация нарушение норм профессиональная стагнация профессиональное самоопределение

Оценочное средство 5.

Устный опрос (вопросы к зачету)

Примерные вопросы к зачёту:

- 57. Общение в профессиональной деятельности.
- 58. Роль общения в современном деловом взаимодействии.
- 59. Социальная компетентность в деловых отношениях.
- 60. Проблема культуры в становлении профессионального общения.
- 61. Нравственно-психологические аспекты отношений в коллективе.
- 62. Формальная коммуникация в организациях: понятие, функции, виды.
- 63. Неформальная коммуникация и ее роль в структуре организации.
- 64. Корпоративное общение.
- 65. Формы, виды и функции корпоративного общения.
- 66. Корпоративная культура делового общения.
- 67. Взаимосвязь профессиональной и коммуникативной культуры.
- 68. Культура делового общения в системе профессиональной культуры.
- 69. Культура речевого общения.
- 70. Деловая этика и этикет.
- 71. Приветствия, представления, знакомства.
- 72. Этикет телефонных разговоров.
- 73. Культура деловой переписки.
- 74. Прием и общение с посетителями.
- 75. Подарки и сувениры.
- 76. Официальные приемы.
- 77. Создание благоприятного психологического климата во время переговоров.
- 78. Выслушивание партнера как психологический прием.
- 79. Техника и тактика аргументирования.
- 80. Формирование переговорного процесса.
- 81. Национальные стили ведения переговоров.
- 82. Понятие конфликта и его социальная роль.
- 83. Классификация конфликтов.
- 84. Типы поведения людей в конфликтной ситуации.
- 85. Причины и последствия конфликтов.
- 86. Разрешение конфликтов и стратегии поведения в конфликтных ситуациях.
- 87. Понятие имидж.
- 88. Модели поведения.
- 89. Телесный имидж. Внешний вид.
- 90. Тактика общения. Самоподача в общении.

- 91. Эмоции в жизни делового человека.
- 92. Стрессы и стрессовые состояния.
- 93. Профессиональное выгорание и его профилактика.
- 94. Способы и приемы эмоциональной саморегуляции.

тайм-менеджмент

Оценочное средство 1.

Подбор и сравнение 1-3 литературных источника по изучаемой дисциплине и ответы на вопросы с целью саморазвития.

Необходимо проанализировать содержание 1-3 литературных источника по изучаемой дисциплине и ответы на вопросы :

- что я не знал о современных информационных технологиях в области таймменеджмента;
- что я узнал нового о современных информационных технологиях тайм-менеджменте и готов к их использованию;
- какие технологии я уже использую в области тайм-менеджмента и как я могу их усовершенствовать;
- -какие технологии тайм-менеджмента наиболее эффективны для моей личной самоорганизации и развитии;
- какие технологии тайм-менеджмента я могу рекомендовать своим коллегам для использования творческого потенциала

Оценочное средство 2.

Личный еженедельник

Методические указания к выполнению задания

Разработайте или адаптируйте существующие методы и методики практической деятельности в области тайм-менеджмента с использованием современных информационных технологий для планирования в личном еженедельнике.

Предоставьте страницу личного ежедневника с новыми для Вас методиками тайм менеджмента.

Оценочное средство 3.

Тестовый контроль

Методические указания к выполнению задания

Выберите правильный ответ из предложенных для саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала.

І.Тайм-менеджмнт как система

В истории развития отечественного тайм-менеджмента можно выделить:

{=3 этапа

- ~ 5 этапов
- ~6 этапов
- ~8 этапов}

Соотнесите этапы становления тайм-менеджмента в России с фамилиями людей, сыгравших важную роль на каждом из этапов

Первый этап= >А.К. Гастев, П.М. Керженцев

Второй этап=>Д. Гранин

Третий этап=>Г. Архангельский

Текущий этап=>Г. Архангельский }

Как называется подход к жизни, когда она выстраивается по желанию самого человека

```
{~приоритезированным
~ мотивационным
=проактивным
~ реактивным}
  Причины, тормозящие планирование долгосрочной цели
{=Страх привязывать цели к срокам
~Страх непонимания окружающих
~Низкая самооцека
~Неуверенность}
  Какое требование нужно соблюдать при формировании цели
{==Конкретнось в формулировке
~Планировать будущее
~Надеяться на помощь
~Допускать возможность неудачи}
  Как называется подход к жизни по характеристике: проживание жизни посредством
реагирования на внешние обстоятельства
{=реактивным
~проактивным
~неоактивным
~артактивным}
 Как называется подход, при котором человек действует вопреки внешним
обстоятельствам, активно влияет на свою жизнь:
{~приоритезированным
~мотивационным
=проактивным
~ реактивным}
 Как называется подход, при котором человек полностью зависит от внешних
обстоятельств, не влияя активно на свою жизнь:
{~аддитивным
= реактивным
~ хронометрированным
~проактивным }
 Как называется высота, которую удается достигнуть
{=пель
~Миссия
~Работа
~семья}
 Как называется то, что человек привносит в этот мир
{=Миссия
~∐ель
~Работа
~семья}
 Правильно сформулированная цель должна соответствовать SMART-критериям, одним
из которых является:
{~контекстуальность
=релевантность
~делимость
~хронометрированность}
 Правильно сформулированная цель должна соответствовать SMART-критериям, одним
из которых является
```

```
{~ делимость
~определенность
~контекстуальность
=измеримость }
  Правильно сформулированная цель должна соответствовать SMART-критериям, одним
из которых является:
{ ~реактивность
=достижимость
~амбициозность
~яркость}
  Правильно сформулированная цель должна соответствовать SMART-критериям, одним
из которых является
{ ~приоритизированность формулы
~бюджетируемость исполнения
=конкретность формулировки
~эмоциональный настрой }
  Правильно сформулированная цель должна соответствовать SMART-критериям, одним
из которых является привязка:
{~ к действию
=ко времени
~ к пространству
~ к мыслительным процессам }
  Соедините значение букв с аббревиатурой основной техники в тайм-менеджменте
SMART
{S=> Конкретные
М=>Измеримые
А=> Достижимые
R= Релевантные
Т= привязанные к времени}
  Как называется стратегия достижения SMART-цели (действие в задачной ситуации):
{~ «пирогом времени»
~ «веером возможностей»
= «воронкой шагов»
~ «погоней за успехом» }
  Как называется стратегия достижения надцели (действие в проблемной ситуации)
{= «веером возможностей»
~ «нарезкой слона»
~ «поеданием лягушки»
~ «погоней за успехом» }
II. Личная система тайм-менеджмента
  Хронометраж-это
{=Учет расходов личного времени путем фиксации
~ Сбережение времени
~ Расход времени
~ Игнорирование своего времени}
 Хронометраж- это
{ =«Фотография»рабочего дня
~ «Рисунок» рабочего дня
~ «Поэма» рабочего дня
~ «Песня»рабочего дня}
  Хронометраж как основа управления личным временем позволяет
{ =Повысить личностную активность
```

```
~Отдохнуть
~Больше поспать
~Сделать что-то}
  Основная идея хронометража
{ = Хочешь управлять-измерь»
~Хочешь управлять-запиши»
~ «Хочешь управлять- делегируй»
~ «Хочешь управлять-откажись»}
  Время «брутто»- это
{= Количество нерационально использованного времени
~ Коэффициент полезного использования времени
~ Хронометраж времени
~ Поглотитель времени}
  Время «нетто»-это
{~ Количество нерационально использованного времени
=Коэффициент полезного использования времени
~ Хронометраж времени
~ Поглотитель времени}
  Все поглотители времени по степени контролируемости можно условно разделить на:
{=3 группы
~ 2 группы
~ 5 групп
~ 4 группы}
 Для создания эффективного обзора задач важен принцип:
{~ иррационализма
~ дезинтеграции
= материализации
рационализации
  Как древние греки называли поглотители времени:
{~ хронографами
=хронофагами
~ хронологиями
~ хромофагами}
  К какому виду хронофагов относится неуверенность
{=Внутренним
~Внешним
~Навязываемым
~Родительским}
  К какому виду хронофагов относится долгие телефонные разговоры
{ ~Внутренним
=Внешним
~Навязываемым
~Родительским}
  Можно ли полностью избежать хронофагов
{=Нет
~Да
~Возможно
~Трудно сказать}
  Что относят к хронофагам
{=Поглотители времени
~ Увеличителт времени
~ Оптимизаторы времени
```

```
~ Активизаторы времени}
  Как называются неэффективно организованные процессы деятельности, ведущие к
потерям времени
{~ рубрикаторами потерь
~ расхитителями собственности
~сократителями жизни
= поглотителями времени }
  Техника хронометража помогает:
{~ выявить свои типовые стратегические цели
= выявить свои типовые поглотители времени
~ Определить достижимость цели
~ определить критерии для формулирования цели}
  Кто является автором матрицы классификации дел
{=Д. Эйзенхауэр
~ 3. Фрейд
~ Г. Архангельский
~ С. Бехтерев}
  Как называется ресурс, которым обладают все люди, независимо от социально
положения
{ =Время
~Деньги
~Одежда
~Обувь}
  Сколько ступеней в пирамиде управления временем
{=5
~4
~3
~6}
  Как называется нижняя ступень пирамиды временем
{= Главне жизненные ценности человека
~Глобальная цель
~Долгосрочный план
~План на день}
  Как называется план, находящийся на верхнй ступени пирамиды времени
{~Главне жизненные ценности человека
~Глобальная цель
~Долгосрочный план
=План на день}
  Как можно эффекивно оптимировать время в пути
{=Слушать аудиокниги
~Спать
~Смотреть в окно
~Наблюдать за людьми}
  Что нужно сделать, чтобы оптимизировать поезки по городу
{=Совершать в определенный день
~Отправлять курьера
~Решать вопросы по телефону
~Отправлять запросы в письменном виде}
  Укажите соответствие дел для планирования согласно матрице Эйзенхауэра
{Важные и срочные=>А
Важные и нерочные=>В
Неважные и срочные=С
```

```
Неважные и несрочные=D}
 На какое кличество категорий можно разжелить дела, согласно Матрицы Эйзенхауэра
=4
~ 6
~ 8
~ 10}
 Найдите соответствие характеристик дел с их категориями
{ «горящий проект»= >важные и срочные
написание диплома, который сдавать не скоро=>важные и несрочные
«навязанные проблемы»= >неважные, но срочные
Мелочи, отнимающие время=>неважные и несрочные }
В контекстном планировании задачи, для которых время исполнения известно {~заранее,
называются
~ бюджетируемыми
=жесткими
~приоритетными}
  Что означает принять решение, оценив по определенным критериям, какие из
поставленных задач и дел имеют первостепенное значение, какие – второстепенное
{~расставить контексты в хронологическом порядке
~распределить ресурсы
= расставить приоритеты }
 Лишний шаг в алгоритме жестко-гибкого планирования:
{= провести хронометраж всех задач в плане
~ составить список гибких задач
~провести хронометраж
~ составить список жестких задач}
  Что является одним из шагов техники контекстного планирования:
{= просмотр списка задач при приближении контекста
~просмотр списка хронофагов при приближении контекста
~провести хронометраж
~просмотр своих ключевых областей}
  Показателем для хронометража может быть:
{~ только одна цель стратегического уровня
~главная цель жизни
~краткосрочная цель
= любая цель }
  По матрице Эйзенхауэра важные, но несрочные задачи относятся к категории:
{ ~D
= B
~ C
~ A}
 По матрице Эйзенхауэра неважные и несрочные задачи относятся к категории:
\{=D
~ B
  При определении приоритетов с помощью матрицы Эйзенхауэра все задачи делятся на:
{= 4 категории
~3 категории
~5 категорий
~2 категории}
 Матрица Эйзенхауэра позволяет расставить приоритеты, оценив все задачи по двум
критериям:
```

```
{ ~срочность и регулярность
~ гибкость и жесткость
~ гибкость и мягкость
= важность и срочность }
  Задачи, привязанные к определенному времени
{=Жесткие
~Гибкие
~Контекстные
~Мягкие}
  Задачи, не пивязанные жестко к определенному аремени, а зависящие от контекста
{~Жесткие
=Гибкие
~Контекстные
~Мягкие}
  Условия или совокупность условий, обстоятельств, наиболее подходящих лдля решения
конкретной задачи
{~Жесткие
~Гибкие
=Контекст
~Мягкие}
  Как называется процесс решения задач с учетом оценивания их значимости по
определенным критериям
{=Расставить приоритеты
~Прислушаться к интуиции
~Проанализировать
~Выбор той задачи, которая больше нравится}
  Какое процентное соотношение усилий и результата по правилу Парето
{=80/20}
~100/60
~90/10
~60/40}
  Соотнесите этапы использования принципа Парето с их характеристиками
1=> выбор из своих дел самые результативные
2=>составление ежедневного списка задач, решение которых приблизит к поставленной
цели
3=>проверка наличия всех необходимых ресурсов для выполнения работы по
приоритетным задачам
4=>использовние правила бюджетирования времени на задачи разного типа(матрица
Эйзенхауэра) }
  Как называется стратегия отказа в ответ на просьбу, аргументируемая
несуществующими причинами
{=«Военная хитрость»
~ «Логическя аргументация»
~ «Третий путь»
~ «Создание непривлекательного образа желаемого» }
  Как называется стратегия отказа собеседнику, когда отказ не напрямую собеседнику, а
из-за непредвидимых обстоятельствах
{~ «Военная хитрость»
=«Логическя аргументация»
~ «Третий путь»
~ «Создание непривлекательного образа желаемого» }
  Сколько правил нужно выполнять для высокоэффективной организации дела
```

```
{=5}
~4
~3
~6}
  Как называются ритмы, внутри которых работоспособность человека характеризуется
периодами спада и подъема активности
{=Биоритмы
~Электроритмы
~Психоритмы
~Нейроритмы}
  Как называеся правило организации эффективного отдыха, во время короткого
{=Смена контекста
~Ритмичность
~Максимальное переключение
~Переживание момента}
  Как называеся правило организации эффективного отдыха, когда планируются
небольшие перерывы через определенные промежутка времени
{~Смена контекста
=Ритмичность
~Максимальное переключение
~Переживание момента}
  Как называеся правило организации эффективного отдыха, когда на 5 минут отдыха
переключть свое внимание на что-то другое
{~Смена контекста
~Ритмичность
=Максимальное переключение
~Переживание момента}
  Как называется метод при использовании которого решение поставленной задачи
выполняется в произвольном порядке
{= «Швейцарского сыра»
~ «Заточка карандашей»
~ «Пробежуточная радость»
~ «Кнута и пряника»}
  Назовите метод, при использовании которого которого используются санкции
{ ~ «Швейцарского сыра»
~ «Заточка карандашей»
~ «Пробежуточная радость»
=«Кнута и пряника» }
  Назовите метод, при использовании которого которого вся работа разбивается на
несколько этапов и за прохождение каждого назначается небольшая награда
{~ «Швейцарского сыра»
~ «Заточка карандашей»
=«Пробежуточная радость»
~ «Кнута и пряника» }
  Назовите метод, при использовании которого которого выполняется простая
техническая операция. которая помогает настриться на сложную работу
{ ~ «Швейцарского сыра»
=«Заточка карандашей»
~ «Пробежуточная радость»
~ «Кнута и пряника» }
```

```
Как называется защитная реакция организма, с помощью которой организм пытается
выкроить время для творчества
{=творческая лень
~активность
~рационализм
~релаксация}
  Как называются крупные сложные, требующие больших усилий задачи, часто
неприятные и не имеющие жесткого срока исполнений
{=Слоны
~Верблюды
~Жирафы
~Носороги}
  Как называется метод, с помощью которого большую крупную задачу разбивают на
части и выполняют в произвольном порядке
{=метод «Швейцарский сыр»
~метод «Съесть слона»
~метод «Съесть лягушку»
~метод «Поймать бабочку» }
  Как называются мелкие, неприятные задачи, не требующие много времени и сил для их
решения
{=Лягушки
~Жабы
~Осьминоги
~Рыбы}
  В какое время суток эффективнее «съедать» лягушки, выполять мелкие неприятные
дела
{=}Y_{Tpom}
~В полдень
~Вечером
~Ночью}
  Как эффективнее «съесть слона», выполнить большое трудоемкое задание
{=Разделить на «бифштексы»(на части)
~Оставить на потом
~Отложить до лучших времен
~Отказаться}
  Какое условие нужно выполнить, чтобы погрузиться в творческую лень
{=Полностью загрузить свой мозг информацией по творческой неординарной проблеме
~Отдохнуть
~Погулять
~Хорошо выспаться}
  Какое условие необходимо для принятия решения о творческой лени
{=Сознательное
~Неосознанное
Под давлением
~По необходимости}
```

III.Корпоративный тайм-менеджмент

Совокупность технологий» встраивания» методов тайм-менеджмента в систему управления организацией называется {=Тайм-менеджмент

~Эко-менеджмент

```
~Стресс-менеджмент
~Конфдикт-менеджмент}
  Корпоративный менеджмент-это
\{=\Pi_{\text{УТЬ}} \text{ сверху}\}
~Путь снизу
~Путь в сторону
~Путь зигзагом}
  Личный менеджмент-это
{ ~Путь сверху
=Путь снизу
~Путь в сторону
~Путь зигзагом}
  Содержание обучения в корпоротивном университете по курсу тайм-менеджмена на
первом этапе
{=Участники заполняют профилирующие анкеты
~Проводится двухдневный тренинг «Тайм-менеджмент»
~Закрепление упражнений
~Через месяц четырехчасовой посттренинг}
   Содержание обучения в корпоротивном университете по курсу тайм-менеджмена на
пятом этапе этапе
{~Проводится двухдневный тренинг «Тайм-менеджмент»
~Закрепление упражнений
~Через месяц четырехчасовой посттренинг
=Эссе, отражающее изменения в организации их работы }
  Первый уровень корпоративных ТМ-стандартов
{=Язык, глоссарий тайм-менеджмента
~Договоренности
~Регламенты
~Инструменты}
   Какое из выражений относится к планированию в еженедельнике, характеризующееся
обязательно материализованном и письменном виде
{= «Самая острая память тупее самого тупого карандаша»
~ «Неряшливость в обзоре дел-признак неряшливости в голове
~ «Контакты-валюта бизнеса»
~ «А что я делаю сейчас» }
 Каким выражением сопровождается характеристика правила планирования в
еженедельнике:пиши разборчивым почерком. Применяй разные цвета, используй разные
обозначения
{=«Неряшливость в обзоре дел-признак неряшливости в голове»
~ «Контакты-валюта бизнеса»
~ «А что я делаю сейчас»
~ «Самая острая память тупее самого тупого карандаша» }
  Каким крылатым выражением сопровождается характеристика правила планирования в
еженедельник: любую информацию фиксируйте в отдельном разделе ежедневника: любую
информацию
{~ «Неряшливость в обзоре дел-признак неряшливости в голове»
=«Контакты-валюта бизнеса»
~ «А что я делаю сейчас»
~ «Самая острая память тупее самого тупого карандаша» }
```

Примерные вопросы к зачёту:

- 1. Чем обусловлена необходимость владения в современном обществе методами и методиками научно-исследовательской и практической деятельности в области таймменеджмента с использованием современных информационных технологий.
- 2. Назовите современные информационные технологии в области организационной психологии в разделе тайм-менеджмент, направленные на самоорганизацию, самореализацию, развитие творческого потенциала.
- 3. Охарактеризуйте современные инструменты планирования рабочего времени, направленные на развитие творческого потенциала.
- 4. Для чего нужно совершенствовать методы и методики исследовательской и практической деятельности в области тайм-менеджмента.
- 5. Новый тайм-менеджмент в ускорившемся мире.
- 6.Целеполагание.
- 7. Ценности как основа целеполагания.
- 8. Цели и ключевые области жизни.
- 9. Проактивный и реактивный подходы к жизни.
- 10. Время как невосполнимый ресурс.
- 11. Аудит своего времени. Как и зачем его проводить?
- 12.Поглотители времени. Способы минимизации неэффективных расходов времени.
- 13. Личная система тайм-менеджмента по Г. Архангельскому.
- 14. Организация рабочего времени.
- 15. Принципы концентрации на главных задачах.
- 16.Инструменты планирования рабочего времени.
- 17. Тайм менеджмент как основа карьеры, реализации творческого потенциала.
- 18. Анализ личной эффективности.
- 19. Необходимость корпоративного внедрения тайм-менеджмента.
- 20. Предпосылки и определение корпоративного тайм-менеджмента.

СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТ

Оценочное средство 1.

Упражнения по развитию навыков стресс преодолевающего поведения с целью эффективного руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Подберите или разработайте три тренинговых упражнения по развитию навыков стресс преодолевающего поведения, придерживаясь следующей структуры:

Название:

Цель:

Содержание:

Рефлексия(4-5 вопросов)

Оценочное средство 2.

Программа тренинга

Составьте программу тренинга, используя эффективные методики саморегуляции для руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности.

Примерная схема:

- титульный лист;
- введение (пояснительная записка);
- цель Программы тренинга или;
- задачи Программы тренинга;
- продолжительность Программы тренинга или (сколько занятий и сколько каждое будет длиться по времени);

- возраст, категория участников;
- количество участников;
- тематический план Программы тренинга;
- оборудование;
- домашнее задание (если есть);
- ожидаемые результаты реализации Программы тренинга или Программы коррекционных занятий;
 - основная практическая часть;
 - список литературы.
 - приложения (если есть).

Каждый блок начинается с новой страницы.

Требования к формированию структуры Программы тренинга Титульный лист

а. Введение (пояснительная записка)

Пояснительная записка — это документ, позволяющий получить общие сведения о тренинге. Содержание пояснительной записки зависит от программы тренинга, к которой она прилагается (объем 1/3 страницы).

b. Цель Программы тренинга

Цель Программы тренинга -ожидаемый результат от проведенного тренинга. Что мы будем иметь после проведенного Программы тренинга. Чёткое понимание «зачем?» становится залогом того, что программа будет действительно работать. Для этого необходимо определить цель программы и его аудиторию, заложить основу программы, которая в дальнейшем определит ее успех.

Цель определяет – кого учить, чему учить, зачем и где учить.

Цели и задачи, программы так и каждого отдельного программного занятия в ней должны быть не только четко сформулированными и принципиально достижимыми, но и измеримыми в той или иной форме, иначе у вас не окажется четкого критерия для оценки эффективности коррекционной программы. Если речь идет о программе личностного роста, такой критерий вряд ли можно создать, и придется пользоваться качественной оценкой.

Следует понимать, что главный критерий достижения целей проведенного занятия это то, насколько успешно выпускник программы может использовать полученные на ней знания, умения и навыки в своей реальной жизни, насколько вся проделанная коррекционная работа послужила на пользу в целом. Даже если человек показал блестящие результаты на стадии завершения программы, легко и правильно выполняя все тестовые и практические задания, но неспособен или не стремится пользоваться полученным опытом для решения реальных задач впоследствии, очевидно, что польза от всего этого стремится к нулю.

Цель определяет, какими знаниями, умения, навыками должен обладать участник, или как должно измениться его поведение к концу занятий. Цель формулируется как действие, процесс, состояние или компетенции, выступающие в качестве результата действий обучаемого. Например, Применять (обеспечить применение) ...

Обычно выделяют одну главную цель и разбивают ее на специфические задачи, детализирующие то, к чему должен прийти участник.

с. Задачи Программы тренинга или Программы коррекционных занятий

Цель и задачи Программы тренинга или Программы коррекционных занятий должны быть не только четко сформулированными и принципиально достижимыми, но и измеримыми в той или иной форме, иначе у вас не окажется четкого критерия для оценки эффективности тренинга. Если речь идет о тренинге личностного роста, такой критерий вряд ли можно создать, и придется пользоваться качественной оценкой.

Программа тренинга должна содержать от 7 до 10 занятий, Программа коррекционных занятий менее 15 занятий, каждое длится не менее 2-х часов. Если его время больше, то обязательно делается перерыв, о котором указывается в самой структуре тренинга.

е. Возраст, категория участников

Указывается определенный возраст или целевая группа (младшие школьники; педагоги старших классов и т.д.).

f. Количество участников

Количество участников должно быть не менее 10 и не более 20 человек. Если больше, чем 20, то тогда тренинг должны проводить совместно 2 тренера.

g. **Тематический план Программы тренинга.** Тематический план оформляется в таблице:

№	Название занятия	Цель занятия	Время
1	Название занятия		
2			
3			
4			
5			
6			
7	От 7до 10		
	Итого:		час.

Оборудование: перечисляется материал, который будет использован для проведения тренинга.

Т	T						
-)	Іома	шн	ee	33	ля	ни	е:

1.	Перечисляется то,	что требуется	подготовить	для следующего	занятия.
2					

Оценочное средство 3.

Эссе

Напишите эссе по проблеме психологической саморегуляции и стресс-менеджмента в процессе руководства коллективом.

. Примерные темы: «Могу ли я противостоять стрессу?», «Нужно ли обучаться стрессоустойчивости?»

Возможный алгоритм написания эссе:

- 1. Обсуждаемая тема (проблема).
- 2. Моя позиция.
- 3. Краткое обоснование.
- 4. Возможные возражения, которые могут выдвигать другие.
- 5. Причина, почему данная позиция все же правильна.
- 6. Заключение

(объем 0,5 листа, формата А4)

Оценочное средство 3.

Мини исследование стрессоустойчивости, используя современные методы и методики Провести диагностику стресса, выбрав самостоятельно не менее пяти методик. Написать рекомендации по результатам исследования.

Тестовый контроль

Выполните правильно тестовые задания с учетом содержания

```
І.Личность и стресс
  Кто является автором классической теории стресса:
{=Г. Селье
```

~Т. Нелюбова

~Л. Китаев-Смык

~В. Суворова}

К какой по счету стадии относится возникновение чувства тревоги по Г. Селье

 $\{=1$ ~2

~3

~4}

Как назвается стадия стресса, когда организм приспособился к новому раздражителю, хотя это приспособление и требует повышенных затрат энергии и антистрессорных гормонов по Г. Селье

{= стадия адаптации

- ~стадия тревоги
- ~ стадия резистентности
- ~ стадия истощения }

На какой стадии стресса наблюдается явление отчаяния, бессилия и фрустрации, которые охватывают человека в безнадежной ситуации

{~стадия адаптации

- ~ стадия тревоги
- ~ стадия резистентности
- = стадия истощения }

С какой стадии начинается стресс:

{~со стадии адаптации

- =со стадии тревоги
- ~ со стадии резистентности
- ~со стадии истощения}

Как можно назвать состояние душевного (эмоционального) и поведенческого расстройства, связанное с неспособностью человека целесообразно и разумно действовать в сложившейся ситуации

{~эустресс

- =дистресс
- ~аффект
- ~заболевание}

Какое из перечисленных условий способствует переходу стресса в дистресс:

{~положительный эмоциональный фон

- ~наличие достаточных ресурсов для преодоления стресса;
- ~ опыт решения подобных проблем в прошлом;
- = негативный прогноз на будущее

Какое из перечисленных условий способствует переходу стресса в эустресс:

{ ~чрезмерная сила стресса

- ~ большая продолжительность стрессорного воздействия
- ~одобрение действий индивидуума со стороны социальной среды
- = недостаток нужной информации }

Что общего у биологического и психологического стресса:

{~участие гормонов надпочечников

```
~преимущественное влияние на социальный статус человека
     ~наличие реальной угрозы жизни и здоровью
= «размытые» временные рамки }
  Укажите пример «психологического» стресса:
{~воспалительная реакция после ожога;
~болезнь, вызванная вирусной инфекцией;
=повышение артериального давления после семейной ссоры;
~травма, связанная с падением}
  Какая из характеристик относится к поведенческим признакам стресса
{~=дрожании рук
~негативное мышление
~нарушение концентрации внимания
~повышение артериального давления}
  Какая из характеристик относится к когнитивным признакам стресса
{дрожание рук
негативное мышление
=нарушение памяти
~повышение артериального давления}
  Какая из характеристик относится к физиологическим признакам стресса
{~дрожание рук
~негативное мышление
~нарушение памяти
=учащение пульса}
  Какая из характеристик относится к эмоциональным признакам стресса
{~дрожание рук
= повышенная агрессивность
~нарушение памяти
~учащение пульса}
  К какой форме проявления стресса относится нарушение концентрации внимания:
{~к поведенческой
~ к эмоциональной
=к интеллектуальной
~к физиологической }
  К какой форме проявления стресса относится головная боль:
{ ∼к поведенческой
~к эмоциональной
~к интеллектуальной
= к физиологической }
  К какой группе эмоциональных изменений относится снижение самооценки, которое
имеет место у некоторых людей при психологическом стрессе:
{~ к изменению общего эмоционального фона
~к выраженным негативным эмоциональным реакциям
=к изменениям в характере
~ к невротическим состояниям}
  К какому уровню ситуативной тревожности можно отнести показатель 57 баллов по
Спилбергеру:
{~ к низкому;
~к среднему;
=высокому;
~ к сверхвысокому}
  Какой элемент не входит в состав триады поведения при структурном анализе стресса:
{ ∼мысли
```

```
~действия
~ чувства
=последствия}
  К какой из нижеперечисленных групп методов прогнозирования уровня стресса
относится метод множественной регрессии:
{~использование дозированных тестовых стрессов в лабораторных условиях;
~мысленное моделирование стрессорных ситуаций;
~прогнозы на основе психологических тестов;
=математические модели }
  К какой из нижеперечисленных групп методов прогнозирования относится изучение
психологических и вегетативных реакций студента на одном экзамене, которое дает
возможность прогнозировать характер и уровень переживаемого им стресса на другом
{~использование дозированных тестовых стрессов в лабораторных условиях;
~мысленное моделирование стрессорных ситуаций;
=использование идентичных стрессов;
~математические модели}
  К какой из нижеперечисленных групп методов прогнозирования относится воздействие
сильных зрительных, звуковых и тактильных раздражителей
{=использование дозированных тестовых стрессов в лабораторных условиях
~мысленное моделирование стрессорных ситуаций
~использование идентичных стрессов
~математические модели}
  К какой из нижеперечисленных групп коррекционных методов относится
нейролингвистическое программирование
{=мысленное моделирование стрессорных ситуаций
~использование дозированных тестовых стрессов в лабораторных условиях
~мысленное моделирование стрессорных ситуаций
~использование идентичных стрессов}
  К какой из нижеперечисленных групп коррекционных методов относится модельной
создание стрессорной ситуации
{~использование дозированных тестовых стрессов в лабораторных условиях
~мысленное моделирование стрессорных ситуаций
~использование идентичных стрессов}
=создание с помощью различных устройств модельной стрессорной ситуации }
  Какая причина стресса связана с длительно действующими программами поведения:
{~стресс, вызванный ошибками мышления;
~стресс, вызванный невозможностью удовлетворить физиологические потребности;
~стресс, вызванный столкновением противоположных условных рефлексов;
= стресс, вызванный неадекватными родительскими программами
  Какая причина стресса связана с динамически меняющимися программами поведения:
{ ~стресс, связанный с генетическими особенностями организма
~ стресс, вызванный невозможностью удовлетворить «высшие» потребности личности
~стресс, вызванный неумением распоряжаться временем
=стресс, вызванный неадекватными установками и убеждениями личности }
  Как называется псевдоразумное объяснение человеком своих поступков в случае, если
признание их действительных причин грозит потерей самоуважения или разрушает
сложившуюся картину мира:
```

{~отрицание ~сублимация ~вытеснение = рационализация} Какие врожденные факторы, а также события первых лет жизни больше всего влияют на формирование стрессоустойчивости человека:

- {~уровень самооценки;
- ~характер человека;
- ~направленность психики;
- =характер протекания беременности у матери}

Как называются программы поведения, которые «вкладывается» в голову ребенка его родителями, учителями или другими лицами, пока его сознание еще отличается повышенной внушаемостью

{=неосознанные установки

- ~когнитивный диссонанс
- ~неадекватные установки и убеждения личности
- ~механизмы психологической защиты}

Как называется явление противоречия между двумя реальностями — объективной реальностью мира и виртуальной реальностью нашего сознания, описывающей мир, способствующее возникновению стресса

{~неосознанные установки

- =когнитивный диссонанс
- ~неадекватные установки и убеждения личности
- ~механизмы психологической защиты}

Как называются барьеры психики, жизнь начинает разрушать наши мифы, с которыми мы привыкли жить

{~неосознанные установки

- ~когнитивный диссонанс
- ~неадекватные установки и убеждения личности
- =механизмы психологической защиты }

Какой механизм психологической защиты характеризуется тем, что вызывающая стресс информация или игнорируется сознанием, или девальвируется

{=отрицание

- ~рационализация
- ~вытеснение
- ~замена}

Какой механизм психологической защиты характеризуется избавлением от внутреннего конфликта путем вытеснения в подсознание неприятной информации или неприемлемого мотива

{~отрицание

- ~рационализация
- =вытеснение
- ~замена}

Какой механизм психологической защиты характеризуется псевдоразумным объяснением человеком своих поступков в случае, если признание действительных причин грозит потерей самоуважения или разрушает сложившуюся картину мира

{~отрицание

- =рационализация
- ~вытеснение
- ~замена}

Какое слово-маркер сигнализирует о наличии неадекватной установки негативной генерализации:

```
{ ~никогда
```

- =должен
- ~ обязан

```
~во что бы то ни стало}
  К какой группе потребностей, по А. Маслоу, относится стресс, вызванный
неразделенной любовью:
{~физиологические потребности
~безопасности и стабильности
=принадлежности
самореализации }
  Какая стратегия разрешения конфликта наиболее приемлема, если нужно получить хоть
какие-то преимущества и есть что предложить взамен:
{уход (из конфликта и зоны стресса)
~компромисс (минимизация стресса)
~ соперничество (введение в стресс второго участника)
=уступка (замена стресса на другой, более приемлемый)}
  К какой группе объективных причин стресса можно отнести техногенные катастрофы:
{~ к условиям жизни и работы
~к межличностным факторам
= к политическим и экономическим факторам
~к чрезвычайным обстоятельствам}
  К какой области каузальной классификации стрессов относится страх темноты:
{=к области мудрого принятия
~к области конструктивных действий
~к области субъективных стрессов
~ к области саморегуляции }
II. Факторы и причины стресса
  Какая причина стресса не относится к группе объективных факторов:
{~вредные характеристики производственной среды;
~ тяжелые условия работы;
~ отношения с руководством;
=чрезвычайные обстоятельства}
  Какая причина стресса не характерна для труда шахтеров:
{ ~условия замкнутого пространства;
~ угольная пыль;
= низкая температура;
~ожидание возможной аварии}
  Какой фактор стресса относится к форс-мажорным обстоятельствам:
{= срыв поставок продукции
~длительная работа
~ высокий темп деятельности
~повышенная ответственность}
   Какая причина стресса относится к группе профессиональных субъективных причин:
{= низкая самооценка
~ неуверенность в себе
~страх неудачи
~ нехватка знаний, умений и навыков}
  Какая профессия, по результатам исследования английских психологов, считается
наиболее стрессогенной:
{~библиотекари
~пилоты
=шахтеры
~полицейские
  Какой фактор учебной сессии снижает уровень стресса:
```

```
{~повышенная статическая нагрузка
~эмоциональные переживания
=уверенность в себе
~неуверенность в себе}
  Какой фактор, вызывающий стресс у медицинских работников, назван неверно:
{~ ответственность за жизнь и здоровье пациентов
 ~длительное нахождение в «поле» отрицательных эмоций пациентов
 =монотонный режим работы
~ низкая заработная плата }
  Какой из перечисленных факторов, влияющих на развитие стресса, отсутствует у
бизнесмена – владельца компании:
{=родственники, семья
~некомпетентные подчиненные
~недобросовестные партнеры
~конкуренты}
Ш.Стрессоустойчивость как профессионально- важное качество представителей
«коммуникационных» профессий. Профилактика «Эмоционального выгорания»
  К какому виду стресса относится стресс, который возникает в условиях жесткого
лимита времени(по Самоукиной)
{=информационный
~эмоциональный
~коммуникативный
~профессиональный }
 К какому виду стресса относится стресс, который возникает в условиях при реальной
или предполагаемой опасности (по Н.Самоукиной)
{~информационный
=эмоциональный
~коммуникативный
~профессиональный }
  К какому виду стресса относится стресс, который связан с проблемами делового
общения (по Н.Самоукиной).
{~информационный
~эмоциональный
=коммуникативный
~профессиональный }
 Профессиональные причины стрессов чаще всего обусловлены:
{=нехваткой знаний
~ослабленным здоровьем
~внутриличностным конфликтом
~низкой самооценкой }
  Причины стрессов личностного характера чаще всего обусловлены:
{~нехваткой знаний
~ослабленным здоровьем
~внутриличностным конфликтом
=низкой самооценкой }
 Под этим явлением понимают «состояние физического, эмоционального и умственного
истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы
{=профессиональное выгорание
~стресс
~болезнь
~нервное расстройство}
```

Какому виду профессионльного стресса относятся следующие характеристики: интенсивная умственная деятельность, повышенную статическую нагрузку, крайнее ограничение двигательной активности, нарушение режима сна, эмоциональные переживания, связанные с возможным изменением социального статуса студентов. {=учебный ~спортивный ~стресс медицинских работников ~шахтеров} Какой из компонентов включает в себя психологическая группа антистрессового воздействия {=аутотренинг ~алкоголь ~баня ~массаж} Какой из компонентов включает в себя физическая группа антистрессового воздействия {~аутотренинг ~алкоголь =баня ~массаж} Какой из компонентов включает в себя биохимическая группа антистрессового воздействия {аутотренинг ~алкоголь =успокоительные травяные чаи ~массаж} Какой из компонентов включает в себя физиологическая группа антистрессового воздействия {~аутотренинг ~алкоголь =дыхательные техники ~массаж} Какой из «профессиональных» стрессов характеризуется: сложностью и противоречивостью отечественного законодательства и нормативных инструкций, низкой мотивацией сотрудников и необходимость постоянного контроля за их деятельностью, отсутствие взаимопонимания с деловыми партнерами и конфликты с ними, «постоянной нехваткой времени ит.д: {=руководителя любого уровня ~Шахтера ~Медицинского работника ~студента} Какой профессиональный стресс характеризуется длительным нахождением в «поле» отрицательных эмоций – страдания, боли, отчаяния, раздражения и т. д. {=медицинский ~спортивный ~учебныд ~шахтеров} Сознательное поведение, направленное на активное взаимодействие с нестандартной (стрессовой) ситуацией, – изменение ее или приспособление к ней называется: {=копинг стресса

~Предупреждение ~Опережение

```
~нейтрализация}
  К какой группе антистрессорного воздействия относится аутотренинг:
{~ к физическим
~ к физиологическим
~к биохимическим
= к психологическим}
 К какой группе антистрессорного воздействия относится алкоголь:
{~ к физическим
~к физиологическим
=к биохимическим
~ к психологическим }
 К какой группе антистрессорного воздействия относится массаж:
{~к физическим
=к физиологическим
~к биохимическим
~к психологическим}
  К какой разновидности антистрессорных методов относится биологическая обратная
связь:
{ ~к методам самопомощи
= к методам, требующим участия другого человека
~ к техническим методам }
  Какой из нижеприведенных методов не относится к организационным:
{~усовершенствование орудий и средств труда
=воздействие цветом и функциональной музыкой
~ разработка оптимальных режимов труда и отдыха
~ рациональная организация рабочих мест}
 Для стрессоров первой группы (из «Области мудрого принятия») наиболее эффективны
технологии:
{=рефрейминг
~тайм-менеджмент
~блокировка нежелательных мыслей
~нервно-мышечной релаксации}
  Для стрессоров второй группы («Области конструктивных действий»)
{~рефрейминг
=тренинги, направленные на развитие определенных навыков
~блокировка нежелательных мыслей
~нервно-мышечной релаксации}
 Для стрессоров третьей группы («Область субъективных стрессов»)
{~рефрейминг
~тренинги, направленные на развитие определенных навыков
=блокировка нежелательных мыслей
~нервно-мышечной релаксации}
  Для стрессоров четвертой группы («Область саморегуляции»)
{~рефрейминг
~тренинги, направленные на развитие определенных навыков
~блокировка нежелательных мыслей
=нервно-мышечной релаксации }
 Кто является автором рационально- эмотивной психотерапии
{~И. Шульц
~У.Джеймс
~ А. Ромен
=A. Эллис}
```

```
В какой терапии основу коррекции составляют мысли (когниции), эмоции и поведение:
{=рационально-эмотивной
~аутогенная тренинировка
~гештальт-терапия
~медитация}
  Кто является основателем аутогенной тренировки:
{ =И. Шульц
~У.Джеймс
~А. Ромен
~Э. Джекобсон}
  Как называется технология в работе со стрессовыми состояниями, разработанная
И.Шульцем
{=рационально-эмоциональная терапия
~аутогенная тренировка
~гештальт-терапия
~арт-терапия}
  Как называется метод отстранения от негативной ситуации
{=диссоциация
~Визуализация
~Позитивное мышление
~Релаксация}
  Какой из основных навыков аутогенной тренировки назван неверно:
{ ~умение вызывать ощущение тяжести в конечностях
~умение вызывать ощущение тепла в конечностях
~умение вызывать ощущение тепла в эпигастральной области
=умение вызывать ощущение тепла в области лба }
 Какой из перечисленных ниже антистрессорных методов основан на совершенствовании
поведенческих навыков:
{ ~аутогенная тренировка
~ медитация
~визуализация
=активное слушание}
 К какому методу в работе со стрессовыми состояниями относится прием, связанный с
изменением масштаба события
{=диссоциации от стресса
~мышечной релаксацией
~дыхантельными техниками
~рационально-эмотивной терапией }
 К какому методу в работе со стрессовыми состояниями относится прием, связанный с
изменением, так называемых субмодальностей, т. е. характеристик нашего восприятия
окружающего мира
{=диссоциации от стресса
~мышечной релаксацией
~дыхантельными техниками
~рационально-эмотивной терапией }
```

Определите, какой прием метода диссоциации будет наиболее эффективным в приведенном примере. Вас задел за живое сокурсник, который списал у вас ответы контрольной работы и получил пятерку, в то время как вам преподаватель поставил только «четыре». Вы вне себя от ярости и праведного гнева. А теперь представьте, как эта ситуация выглядит с борта международной космической станции, с поверхности Марса ит.д.

{=изменением масштаба события

- ~временного масштаба
- ~изменением субмодальностей
- ~игра}

Какой метод психотерапии представляет собой синтез методик Ф. Перлза (гештальттерапия), В. Сатир (семейная терапия) и М. Эриксона (гипнотерапия), к которым основатели НЛП Дж. Гриндер и Р. Бэндлер добавили свое представление о структуре человеческого языка

{=нейро-лингвистическое программирование(НЛП)

- ~Арт-терапия
- ~Тренинг
- ~сказкотерапия}

IV. Диагностика стрессовых состояний

Соотнесите характеристики основных группы методов психодиагностики стресса с их названиями

- 1 Стандартизированные, обычно ограниченные по времени и краткие испытания, которые предназначены для определения качественных и количественных индивидуально-психологических различий между людьми. Такие инструменты психодиагностики используются для получения данных со слов испытуемого. Задания представлены в виде вопросов и утверждений. В отличие от тестов в них нет правильных и неправильных ответов. Они лишь отражают меру согласия или несогласия человека с теми или иными утверждениями.
- 2. Могут быть открытыми (предусматривают свободные ответы) или закрытыми (испытуемому предлагаются варианты ответов на каждый вопрос).
- 3. Применяется для получения обширной информации об обследуемом, незаменим во всех случаях, когда не разработаны стандартизированные диагностические процедуры. Данный метод предполагает: постановку проблемы; выбор ситуаций для наблюдения; определение особенностей поведения и психологических качеств, которые будут объектом наблюдения; наличие разработанной системы записи результатов.
- 4. Метод применяется для сбора первичных данных об испытуемом на основе вербальной коммуникации с ним, что позволяет получить достоверную информацию о прошедших и актуальных событиях, мотивах, устойчивых склонностях, субъективных состояниях обследуемого.

{=Тесты->1

- =Опросники->2
- =Метод наблюдения->3
- =Беседа->4}

Назовите группу методов диагностики стресса по характеристике: стандартизированные, обычно ограниченные по времени и краткие испытания, которые предназначены для определения качественных и количественных индивидуальнопсихологических различий между людьми.

{=Тесты

- ~Опросники
- ~ Метод наблюдения
- ~ Беседа}

Назовите группу методов диагностики стресса по характеристике: могут быть открытыми (предусматривают свободные ответы) или закрытыми (испытуемому предлагаются варианты ответов на каждый вопрос).

{~Тесты

- =Опросники
- ~ Метод наблюдения
- ~ Беседа}

Данный метод предполагает: постановку проблемы, выбор ситуаций для наблюдения, определение особенностей поведения и психологических качеств, которые будут объектом наблюдения, наличие разработанной системы записи результатов.

{~Тесты

- ~Опросники
- =Метод наблюдения
- ~ Беседа}

Метод применяется для сбора первичных данных об испытуемом на основе вербальной коммуникации с ним, что позволяет получить достоверную информацию о прошедших и актуальных событиях, мотивах, устойчивых склонностях, субъективных состояниях обследуемого.

{~Тесты

- ~Опросники
- ~ Метод наблюдения
- = Беседа}