

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**приложение к программе
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки: 23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов (академический бакалавриат)

Профиль подготовки: Автомобили и автомобильное хозяйство

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: заочная

Содержание

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Коды компетенции	Содержание компетенции	Структурные элементы компетенции (в результате освоения дисциплины обучающийся должен знать, уметь, владеть)	Этапы формирования компетенции в процессе освоения ОПОП	Виды контактной работы по формированию компетенции	Оценочные средства сформированности компетенции в процессе освоения дисциплины
1	2	3	4	5	6
ОК-6	<p><i>способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</i></p>	<p>Знает: о закономерностях и механизмах поведения людей в организациях, о совокупности психических явлений, процессов и отношений, возникающих в процессе управления организацией;</p> <ul style="list-style-type: none"> - о личностных переменных организационного поведения; - о психологических закономерностях функционирования группы (коллектива) в организации, о феноменах групповой динамики, особенностях принятия групповых решений и факторах, определяющих их эффективность; - причины возникновения конфликтов в организации, их виды и методы управления ими, стратегии и формы поведения участников конфликта, способы разрешения конфликтов. - о способах управления собственными стрессами - о содержании понятия "толерантность" и особенности проявления этого феномена в отношениях с другими людьми 	6	<p>лекции,</p> <p>практические занятия,</p> <p>контроль результатов самостоятельной работы студентов</p>	<p>Тестирование, творческая контрольная работа в малых группах, реферат, анализ особенностей поведения студента в реальных условиях межличностного и группового взаимодействия в процессе интерактивных и «контекстных» форм работы.</p>
		<p>Умеет: применять полученные знания в конкретной коммуникативной ситуации при взаимодействии с членами коллектива в организационной среде; продуктивно участвовать в процессах групповых обсуждений и решения проблем; конструктивно реагировать и разрешать конфликтные ситуации; управлять собственными стрессами в эмоционально-напряженных ситуациях.</p>	6	<p>лекции</p> <p>практические занятия</p> <p>контроль результатов самостоятельной работы студентов</p>	<p>творческая контрольная работа в малых группах, анализ особенностей поведения студента в реальных условиях межличностного и группового взаимодействия в процессе интерактивных и «контекстных» форм занятий.</p>
		<p>Владеет: навыками асертивного поведения в конфликтных ситуациях, продуктивного участия в групповых обсуждениях и организации группового взаимодействия, рефлексивными навыками, достаточными для анализа собственного коммуникативного поведения и его связи с полученными результатами</p>	6	<p>лекции,</p> <p>практические занятия,</p> <p>контроль результатов самостоятельной работы студентов</p>	<p>анализ особенностей поведения студента в реальных условиях межличностного и группового взаимодействия в процессе интерактивных и «контекстных» форм занятий</p>

ОК-7¹	<i>способность к самоорганизации и самообразованию</i>	Знает: собственные индивидуально-психологические особенности, актуальные для организационного функционирования, способы саморегуляции в стрессах (для саморазвития)	6	лекции практические занятия контроль результатов самостоятельной работы студентов	Тестирование, творческая контрольная работа в малых группах, практические (исследовательские) задания для работы в малых группах по диагностике организационных характеристик, реферат, анализ особенностей поведения студента в реальных условиях межличностного и группового взаимодействия в процессе интерактивных и «контекстных» форм работы.
		Умеет: применить полученные знания для анализа собственных индивидуально-психологических особенностей и ограничений в целях самопроектирования и определения путей саморазвития;	6	лекция, практические занятия, контроль результатов самостоятельной работы студентов	Тестирование, творческая контрольная работа в малых группах, реферат, анализ особенностей поведения обучающихся в реальных условиях межличностного и группового взаимодействия в процессе интерактивных и «контекстных» форм работы.
		Владеет: рефлексивными навыками, достаточными для самоанализа и самопроектирования, самостоятельного поиска информации, необходимой для самообразования	6	лекции, практические занятия контроль результатов самостоятельной работы студентов	анализ особенностей поведения студента в реальных условиях межличностного и группового взаимодействия в процессе интерактивных и «контекстных» форм работы.

¹ Указанная компетенция формируется и развивается средствами всех дисциплин учебного плана на протяжении всего периода обучения. Проявляется в особенностях отношения студента к процессу обучения и его результатах, в производственных условиях при прохождении практик и при подготовке к итоговой аттестации. В рамках конкретной дисциплины «Организационное поведение» формируется знаниевый компонент указанной компетенции, включающий знания о личностных инвариантах профессиональной успешности и профессионального развития, осознание собственных ресурсов и путей личностного роста, актуализируется рефлексивный ресурс студента и формируются рефлексивные навыки, необходимые для самоорганизации и саморазвития.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Перечень оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тесты	Инструмент оценивания обученности студентов, состоящий из системы заданий, позволяющих оценить сформированность знаниевой базы формируемых компетенций	Комплект тестовых заданий
2	Деловые игры	Совместная деятельность группы обучающихся и педагогического работника под управлением педагогического работника с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать: а) умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи; б) умение продуктивно участвовать в групповой работе, при групповом обсуждении и решении проблемы. в) навыки межличностной коммуникации и организации групповой работы.	Описание деловой игры с указанием критериев оценки результатов
3	Контрольная работа	Средство проверки теоретических знаний по теме.	Комплект контрольных заданий по вариантам с указанием критериев оценки результатов
4	Творческая контрольная работа в малых группах	Задание для группы объемом 5-7 человек как средство проверки: а) умения применять на практике полученные знания; б) умения продуктивно участвовать в групповой работе, навыков коммуникации при групповом обсуждении и решении проблемы	Описание заданий и условий их выполнения с указанием критериев оценки результатов
5	Практические задания для работы в малых группах	Задания по диагностике конкретных параметров функционирования организации и разработка рекомендаций по оптимизации выявленных неоптимальных состояний организационной системы. Используются как средство проверки: а) умения студентов применять на практике полученные знания; б) умения продуктивно участвовать в групповой работе, навыков коммуникации при групповом обсуждении и решении проблемы	Описание заданий с указанием критериев оценки результатов
6	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов и требования к выполнению с указанием критериев оценки результатов

7	<p>Психологический тренинг</p> <p>Психологическая мастерская</p>	<p>Как особая форма групповой работы, психологический тренинг создает условия для роста самосознания студента и его самопроектирования как субъекта управленческой деятельности, осознанности им феноменов группового процесса, обогащения его индивидуального психологического опыта, расширения его поведенческого репертуара и формирования навыков, имманентных формируемым в процессе освоения дисциплины компетенциям (прежде всего навыков эффективного взаимодействия с партнерами на межличностном и групповом уровнях, включая ситуации конфликтов). Однако общим условием психотренинговой практики при всем разнообразии лежащих в её основе парадигм, методологических подходов и авторских моделей, выступает недопустимость оценочных суждений в адрес участников тренинга, а универсальные формализованные оценки индивидуальных результатов в тренинге невозможны ввиду уникальности их индивидуально-психологических особенностей, исходного психологического опыта и индивидуальной траектории личностного развития. Вместе с тем, наблюдение за поведением студентов в тренинговом процессе позволяет преподавателю выявить особенности их включенности в работу – активную включенность или, напротив, отстраненность студентов (игнорирование процесса, нежелание в нем участвовать), их способность анализировать прожитые в тренинге ситуации, рефлексировать причинно-следственные связи собственного поведения и его результатов, формулировать выводы на основе нового психологического опыта. Вышесказанное позволяет преподавателю получить обратную связь о сформированности у студентов важных составляющих контролируемых в процессе освоения дисциплины компетенций.</p>	<p>Общая характеристика тренингов и мастерской, с указанием критериев балльно-рейтинговой оценки</p>
8	Зачет	Средство проверки сформированности компетенций	Перечень вопросов к зачету

Программа оценивания контролируемой компетенции

№	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Введение в дисциплину	ОК-6 ОК-7	Тестовое задание (письменно)
2	Управление коммуникациями в организации. Управление конфликтами в организации	ОК-6 ОК-7	Психологический (коммуникативный) тренинг. Психологическая мастерская «Самопознание» (с обсуждением результатов в группе) Тренинг «Конфликт-менеджмент» Тестовое задание (письменно)
3	Организационная власть и лидерство в организации	ОК-6 ОК-7	Тестовое задание (письменно)
4	Мотивация организационного поведения	ОК-6 ОК-7	Тестовое задание (письменно)
5	Управление группой.	ОК-6 ОК-7	Деловые игры на принятие группового решения и межгрупповое взаимодействие: «Кораблекрушение» и «Win/Win». «Мозговой штурм» Тестовое задание (письменно)
6	Организационная культура и развитие организации	ОК-6 ОК-7	Тестовое задание (письменно)
	По всем темам для студентов, пропустивших занятия	ОК-6 ОК-7	Реферат по теме, Творческая контрольная работа.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция, этапы освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
		Ниже порогового уровня (не зачтено)	Пороговый уровень (Зачтено)	Продвинутый уровень (Зачтено)	Высокий уровень (Зачтено)
ОК-6 <i>способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</i>	Знает: о закономерностях и механизмах поведения людей в организациях, о совокупности психических явлений, процессов и отношений, возникающих в процессе управления организацией; о личностных переменных организационного поведения; о психологических закономерностях функционирования группы (коллектива) в организации, о феноменах групповой динамики, особенностях принятия групповых решений и факторах, определяющих их эффективность; причины возникновения конфликтов в организации, их виды и методы управления ими, стратегии и формы поведения участников конфликта, способы разрешения конфликтов; о способах управления собственными стрессами; о содержании понятия "толерантность" и особенности проявления этого феномена в отношениях с другими людьми	Обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в ключевых понятиях.	Ключевые понятия дисциплины, структуру проблем, изучаемых организационным поведением как наукой, основные феномены организационного поведения, основные психологические феномены межличностных и групповых коммуникаций в организации.	Об основных феноменах организационного поведения, о совокупности психических явлений, процессов и отношений, возникающих в процессе управления организацией; о психологических закономерностях функционирования группы (коллектива) в организации, особенностях принятия групповых решений и факторах, определяющих их эффективность; причины возникновения конфликтов в организации, их виды, стратегии и формы поведения участников конфликта, способы разрешения конфликтов, о содержании понятия "толерантность" и особенности проявления этого феномена в отношениях с другими людьми	о совокупности психических явлений, процессов и отношений, возникающих в процессе управления организацией; о психологических и этических основах организационных коммуникаций, условиях и факторах, определяющих их эффективность, о психологических закономерностях функционирования группы (коллектива) в организации, феноменах групповой динамики, особенностях принятия групповых решений и факторах, определяющих их эффективность; о причинах возникновения конфликтов в организации, их видах и методах управления ими, стратегиях и формах поведения участников конфликта, способах разрешения конфликтов, способах управления собственными стрессами в процессе делового взаимодействия; о содержании понятия "толерантность" и особенностях проявления этого феномена в отношениях с деловыми партнерами; о подходах к трактовке понятия «команда» и методах team- building в организации.
	Умеет: применять полученные знания в конкретной организационной ситуации при взаимодействии с членами коллектива в организационной среде; продуктивно участвовать в процессах групповых обсуждений и решения проблем; конструктивно реа-	Ввиду отсутствия знания компонента формируемой компетенции, не может применить входящие в него знания в конкретных коммуникативных	используя полученные знания, выбирать адекватные конкретной ситуации и типу партнера варианты собственного коммуникативного поведения, понимать причинно-следственные связи между собственным поведением и его результатами,	используя полученные знания, анализировать особенности конкретной организационной ситуации и выбирать наиболее адекватный способ управления ею; продуктивно участвовать в процессах групповых обсуждений и решения проблем; конструктивно реагировать и	используя полученные знания, анализировать состояние организации как коммуникативной системы, определять направления её развития и коррекции, конструировать межличностное взаимодействие с партнерами с учетом их психологических особенностей (типов); выбирать адекватные

	гировать и разрешать конфликтные ситуации; управлять собственными стрессами в эмоционально-напряженных ситуациях.	ситуациях, не умеет устанавливать причинно-следственные связи между своим коммуникативным поведением и его результатами	продуктивно участвовать в процессах групповых обсуждений и решения проблем; конструктивно реагировать и разрешать конфликтные ситуации на межличностном и групповом уровнях.	разрешать конфликтные ситуации на межличностном и групповом уровнях.	методы управления конфликтами в организации и конструктивно разрешать конфликтные ситуации на межличностном и групповом уровнях; управлять совместной работой коллектива при групповом обсуждении проблемы и принятии группового решения, управлять собственными стрессами в эмоционально-напряженных ситуациях.
	Владеет: навыками асертивного поведения в конфликтных ситуациях, продуктивного участия в групповых обсуждениях и организации группового взаимодействия, рефлексивными навыками, достаточными для анализа собственного коммуникативного поведения и его связи с полученными результатами	не обладает опытом конструирования межличностного взаимодействия и продуктивного участия в групповой работе, получаемым студентами в деловых играх и психологических тренингах в рамках освоения дисциплины (с применением полученных при изучении дисциплины знаний).	Опытном конструирования межличностного взаимодействия и продуктивного участия в групповой работе, полученным в деловых играх и психологических тренингах; рефлексивными навыками, достаточными для установления причинно-следственных связей между собственным коммуникативным поведением и его результатами; элементарными навыками деловой коммуникации (межличностной коммуникации и взаимодействия в группе при принятии групповых решений).	навыками установления и развития контакта в деловом взаимодействии, асертивного поведения в конфликтных ситуациях, продуктивного участия в групповых обсуждениях и организации группового взаимодействия. - рефлексивными навыками, достаточными для анализа собственного коммуникативного поведения и его связи с полученными результатами	навыками анализа организационных коммуникаций, выявления причин, снижающих их эффективность; навыками конструирования делового взаимодействия, асертивного поведения в конфликтных ситуациях, управления групповым обсуждением и организации группового взаимодействия; способностью осознавать не только причинно-следственные связи между собственным коммуникативным поведением и его результатами, но и собственные ограничения, ресурсы роста, проектировать направления самосовершенствования.
ОК-7² <i>способность к самоорганизации и саморазвитию</i>	Знает: собственные индивидуально-психологические особенности, актуальные для организационного функционирования, способы саморегуляции в стрессах	Обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в ключевых понятиях.	личностные инварианты деловой успешности в рамках организации	личностные инварианты деловой успешности в рамках организации; собственные индивидуально-психологические особенности, актуальные для организационного функционирования, способы саморегуляции в стрессах	личностные инварианты деловой успешности в рамках организации; собственные индивидуально-психологические особенности, актуальные для организационного функционирования, способы саморегуляции в стрессах
	Умеет: применить полученные знания для анализа собственных индивидуально-психологических особенностей и ограничений в целях	Ввиду отсутствия знаниевого компонента формируемой компетен-		применить полученные знания для анализа собственных индивидуально-психологических особенностей и ограничений в целях самопроектирования и	применить полученные знания для анализа собственных индивидуально-психологических особенностей и ограничений в целях самопроектирования и опреде-

² Указанная компетенция формируется и развивается средствами всех дисциплин учебного плана на протяжении всего периода обучения. Проявляется в особенностях отношения студента к процессу обучения и его результатах, в производственных условиях при прохождении практик и при подготовке к итоговой аттестации. В рамках конкретной дисциплины «Организационное поведение» формируется знаниевый компонент указанной компетенции, включающий знания о личностных инвариантах профессиональной успешности и профессионального развития, осознание собственных ресурсов и путей личностного роста, актуализируется рефлексивный ресурс студента и формируются рефлексивные навыки, необходимые для самоорганизации и саморазвития.

	самопроектирования и определения путей саморазвития;	ции, не может применить входящие в него знания в конкретных ситуациях, не умеет устанавливать причинно-следственные связи между своим поведением и его результатами		определения путей саморазвития;	ления путей саморазвития;
	Владеет: рефлексивными навыками, достаточными для самоанализа и самопроектирования, самостоятельного поиска информации, необходимой для самообразования	Не владеет рефлексивными навыками, достаточными для самоанализа	рефлексивными навыками, достаточными для самоанализа	рефлексивными навыками, достаточными для самоанализа	рефлексивными навыками, достаточными для самоанализа и самопроектирования, навыками планирования и организации собственной деятельности (учебной, трудовой), самостоятельного поиска информации, необходимой для самообразования

3. Комплект контрольных заданий и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

ВХОДНОЙ КОНТРОЛЬ:

**типовые контрольные задания (тест) для оценки исходного уровня знаний студента по дисциплине
(в расчете рейтинг-баллов не участвует)**

1. Дисциплина «Организационное поведение» рассматривает поведение членов организации на следующих уровнях анализа:

- а) на индивидуальном*
- б) на групповом*
- в) на общеорганизационном*
- в) на всех вышеперечисленных уровнях*
- г) верно только б) и в)*

2. Групповая динамика – это:

- а) совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы и его этапы*
- б) процессы и явления, характеризующие взаимодействие группы с внешней средой*

3. Общение в организации - это, прежде всего:

- а) информационный обмен*
- б) взаимодействие людей в ходе выполнения совместной деятельности*
- в) восприятие делового партнера по общению*
- г) и то, и другое, и третье*
- д) ни одно из определений не подходит*

4. К ограничениям власти принуждения (наказания, силы) относятся

- а) этот вид власти может быстро остановить нежелательную форму поведения, но не может обеспечить формирование желаемой*
- б) требуется постоянный контроль*
- в) верно а) и б)*
- г) этот вид власти не имеет ограничений в своей эффективности*

5. Что из нижеперечисленного не относится к невербальной коммуникации?

- а) мимика;*
- б) речь;*
- в) жесты;*
- г) поза.*

7. Нормативное давление – это:

- а) влияние большинства членов группы*
- б) это влияние лидера на членов группы*
- в) это влияние меньшинства на большинство*

8. Групповая сплоченность проявляется

- а) в исполнении функций, которые выполняют члены группы*
- б) в стремлении членов группы к сотрудничеству и сохранению группы при решении групповых задач*

9. Способы восприятия информации оппонентами в конфликте:

- а) кинестетический;*
- б) аудиальный;*
- в) визуальный;*
- 4) все вышеназванные;*
- в) а) и б).*

10. В чем заключается стиль компромисса?

- а) стороны пытаются урегулировать разногласия, идя на взаимные уступки;*
- б) хочется выиграть время, чтобы изучить ситуацию и получить дополнительную информацию, прежде чем принять какое-либо решение;*
- в) в стремление к одностороннему выигрышу, к победе, удовлетворению в первую очередь собственных интересов;*
- г) поиск путей для вовлечения всех участников в процесс разрешения конфликтов и стремление к удовлетворению нужд всех.*

11. Относятся ли руководство и лидерство к процессам групповой динамики:

- а) да*
- б) нет*

12. Социальная общность, формирующаяся на основе межличностных отношений и не имеющая официально утвержденного статуса, называется:

- а) неформальной группой*
- б) диффузной группой*

13. Как называется механизм межличностного восприятия, который представляет собой особый вид понимания другого человека, стремление эмоционально откликнуться на его проблемы?

- а) идентификация;*
- б) эмпатия;*
- в) рефлексия;*

14. Граница малой группы определяется

- а) обладанием всеми ее членами общими ценностями;*
- б) возможностью непосредственных межличностных контактов всех членов группы;*
- в) объемом непосредственной памяти человека, т.е. до 9-10 человек.*

15. Социальная роль - это:

- а) театральные термины*
- б) поведение, ожидаемое от того, кто имеет определенный социальный статус*
- в) совокупность требований, предъявляемых индивиду обществом, а также действий, которые должен выполнять человек, занимающий данный статус в социальной системе*
- г) один из механизмов социализации*
- д) ни одно из определений не подходит*

16. Формальные группы – это группы, для которых характерно

- а) поведение членов группы и их положение строго регламентировано правилами организации*
- б) нечетко выражена цель совместной деятельности*
- в) ценности группы играют в жизни личности роль эталона*
- г) низкая зависимость от традиций*

17. Социальный статус - это:

- а) положение индивида или группы в социальной системе*
- б) позиция индивида или группы по отношению к социальным явлениям*
- в) состояние психического здоровья*

г) *уровень благосостояния члена общества*

18. Исторически сложившиеся или установленные стандарты поведения и деятельности, соблюдение которых выступает для индивида и группы необходимым условием их включения в определенное социальное целое, называется:

- а) *групповые нормы*
- б) *групповые функции*
- в) *групповые ожидания*

19. Групповые санкции – это:

- а) *механизмы, при помощи которых группа вынуждает или стимулирует своего члена к соблюдению групповых норм*
- б) *эталоны, по которым осуществляется сравнение своего и чужого поведения.*

20. Групповые интересы, групповые потребности, групповые цели, групповые нормы, групповые ценности, групповое мнение в совокупности представляют собой:

- а) *термины, характеризующие отношения личности и группы.*
- б) *механизмы формирования групповой идентичности;*
- в) *основные психологические характеристики группы.*

21. Какую сторону общения представляет собой организация взаимодействия между общающимися деловыми партнерами:

- а) *коммуникативную*
- б) *перцептивную*
- в) *интерактивную*

22. К ограничениям власти принуждения (наказания, силы) относятся

- а) *этот вид власти может быстро остановить нежелательную форму поведения, но не может обеспечить формирование желаемой*
- б) *требуется постоянный контроль*
- в) *верно а) и б)*
- г) *этот вид власти не имеет ограничений в своей эффективности*

23. Могут ли референтная и экспертная власть иметь отрицательное значение

- а) *да*
- б) *нет*

24. К индивидуальным особенностям членов организации, влияющим на их поведение в организации, относятся:

- а) *возраст;*
- б) *тип темперамента;*
- в) *характер*
- г) *ценности;*
- д) *все вышесказанное;*
- е) *только в) и г).*

25. Социально-психологический климат - это

- а) *корпоративная культура*
- б) *общее, характерное для всей группы, психологическое, эмоциональное состояние, преобладающее во всех взаимоотношениях и взаимодействиях членов группы;*
- в) *этические отношения в группе.*

26. На поведение людей в организации влияют следующие группы ценностей:

- а) *терминальные ценности;*

- б) инструментальные ценности.*
- в) терминальные и инструментальные*

27. Лидерство как психологический феномен— это:

- а) отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе;*
- б) процесс социального влияния, благодаря которому лидер получает поддержку со стороны других членов сообщества для достижения цели;*
- в) демонстрация более высоких достижений, чем у других.*
- г) только а) и б)*

28. К преимуществам референтной власти относятся:

- а) подчиненные воспринимают поставленные их руководителем цели, как свои собственные*
- б) подчиненные стараются быть похожими на руководителя*
- в) отсутствует необходимость постоянного контроля со стороны руководства*
- г) все вышеперечисленное верно*
- д) правильно только а) и б)*

29. Структура организационной культуры по Е.Шейну включает следующие уровни:

- а) поверхностный, внутренний, глубинный*
- б) Стили поведения, психологический климат, нормы*

30. Продолжает ли человек с высокой приверженностью организации, столкнувшейся со сложностями, чувствовать свою психологическую привязанность к ней, независимо от удовлетворенности своим трудом и статусом:

- а) да; б) нет.*

31. Согласно теории подкрепления мотива:

- а) нежелательное поведение целесообразно игнорировать (применяя наказание только в исключительных случаях)*
- б) нежелательное поведение целесообразно наказывать (негативное подкрепление)*

32. Степень идентификации члена организации со своей работой, уровень участия в ней и восприятия её как важного элемента своей жизни называется:

- а) удовлетворенностью трудом;*
- б) вовлеченностью в работу;*
- в) приверженностью организации.*

33. Какие из ниже перечисленных факторов определяют поведение человека в организации:

- а) удовлетворенность трудом;*
- б) приверженность организации;*
- в) вовлеченность в работу;*
- г) все вышесказанное;*
- д) только а) и в).*

34. Будет ли работник выполнять задание с высокой мотивацией, если его ожидания первого уровня = 1; ожидания второго уровня = 0,5, а валентность результата = 0, 6:

- а) да б) нет*

35. Что из перечисленного ниже не относится к содержательным характеристикам организационной культуры:

- а) коммуникационная система и язык общения*

- б) ценности и нормы*
- в) мировоззрение*
- г) осознание времени, отношение к нему*
- д) все вышеперечисленное относится к содержательным характеристикам организационной культуры*

36. Структурный подход к проблеме эффективного управления ставил задачу

- а) выявить универсальную структуру личности эффективного руководителя, определив свойственные успешным руководителям черты или характеристики*
- б) выявить универсальные паттерны поведения, обеспечивающие успех руководителю*
- г) рассмотреть эффективность конкретных личностных особенностей руководителя и паттернов его поведения в контексте конкретных ситуационных переменных*

37. Являются ли мотивы и потребности субъекта власти детерминантами в его выборе оснований власти:

- а) да; б) нет*

38. Возникновение у членов группы «Мы-чувства» служит важнейшим индикатором:

- а) формирования социальной идентичности личности;*
- б) развития формальных отношений в группе;*
- в) углубления процессов межличностной аттракции*

39. Какие два фактора лежат в основе «управленческой решетки» Р. Блейка и Дж. Моутона:

- а) ориентация на людей и ориентация на производственный процесс*
- б) структуризация деятельности и внимательность к людям*
- в) Р- фактор и М- фактор*

40. Каков порядок элементов теории иерархии потребностей по возрастанию?

- а) физиологические, безопасность, принадлежность и любовь, самоуважение, потребность самореализации;*
- б) физиологические, принадлежность и любовь, самоуважение, потребность личного совершенствования, безопасность;*
- в) физиологические, безопасность, самоуважение, потребность личного совершенствования, принадлежность и любовь*

41. Существуют следующие различия между лидерством и руководством в организации:

- а) лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе в то время, как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы как социальной организации;*
- б) явление лидерства менее стабильно. Выдвижение лидера в большой степени зависит от настроения группы, в то время как руководство – явление более стабильное;*
- в) верно и то, и другое*
- г) ни то, ни другое неверно*

42. Удалось ли на основании многолетних исследований личностных качеств лидеров сформировать универсальный список лидерских черт (универсальный набор характеристик эффективного менеджера):

- а) да*
- б) нет*

43. К ситуационным переменным, влияющим на групповое поведение, относятся:

- а) личностные особенности членов группы*
- б) размер группы*

- в) степень однородности группы
- г) верно все вышесказанное
- д) верно только б) и в)

44. Важным вкладом структурного подхода в теорию и практику менеджмента является:

- а) привлечение внимания к личности руководителя, к личностным предпосылкам его успешности
- б) выявление универсального набора характеристик эффективного менеджера

45. Важный вклад поведенческого подхода в теорию и практику менеджмента состоит в том, что:

- а) лидерство рассматривается как форма поведения, которую можно освоить и, следовательно, лидерству можно и нужно обучать
- б) выделен универсальный набор поведенческих характеристик, обеспечивающих успех руководителя

46. Профессиональный отбор и отбор в организацию – это одно и то же:

- а) да;
- б) нет.

ТЕКУЩИЙ И РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Формируемые компетенции представляют собой интегральные характеристики личности. Условия для формирования и оценки динамики готовности студента к проявлению данных компетенций в условиях делового взаимодействия создаются путем применения в процессе преподавания дисциплины интерактивных, контекстных форм обучения, личностно-развивающих технологий (см. соответствующий раздел ФОС по дисциплине).

Тестовым методом выявляется только «знаниевая» база указанных компетенций и ограниченно – некоторые коммуникативные навыки (например, навыки активного слушания). Психологические (коммуникативные) умения (если не применять психодиагностический инструментарий) можно наблюдать в конкретных ситуациях межличностного и группового взаимодействия, которые невозможно формализовать до уровня тестовых заданий. Способность применить полученные теоретические знания и сформированные психологические навыки, а также психологический опыт в конкретных ситуациях межличностного и группового взаимодействия, моделируемых на практических занятиях, может рассматриваться как соответствие высокому уровню освоения дисциплины в рамках программы. Ввиду ограниченной трудоемкости дисциплины практические (исследовательские) задания, в которых обучающийся может продемонстрировать высокий уровень умения применить полученные знания и сформированные навыки к анализу реальных организационных ситуаций, выполняются обучающимися по желанию и не являются обязательными.

Деловые игры

Деловая игра «Win/ Win» [ОК-6; ОК-7]

1 Тема (проблема) Управление группой. Командообразование (управление групповым обсуждением проблем, принятием групповых решений и межгрупповым взаимодействием, групповая выработка стратегии межгруппового взаимодействия)

2 Концепция игры

В игре моделируется ситуация межгруппового взаимодействия, которая трактуется участниками в этой игре группами как ситуация конкуренции/ кооперации в достижении групповых

целей. Понимание ситуации как конкурентной или несущей возможности кооперации, а также используемые группами способы достижения групповых целей вырабатываются в процессе внутригруппового обсуждения. Процедура игры позволяет студентам отрефлексировать собственные (индивидуальные) особенности взаимодействия с другими членами группы, осознать свои «проблемы» и ресурсы в этом взаимодействии, получить новый (полезный) опыт как внутригруппового, так и межгруппового взаимодействия

3 Роли:

Две команды студентов, участвующих в межгрупповом взаимодействии, вырабатывающие в процессе группового обсуждения стратегию такого взаимодействия и соответствующие ей способы достижения результата

4 Ожидаемый (е) результат (ы)

- закрепление у студентов теоретических знаний по теме;
- навыки командного взаимодействия, эффективного принятия групповых решений и выработки эффективных стратегий межгруппового взаимодействия;
- новый психологический опыт, необходимый для самосовершенствования будущего менеджера.

Деловая игра «Кораблекрушение» [ОК-6; ОК-7]

1 Тема (проблема) Управление группой. Командообразование (групповая динамика, управление групповым обсуждением проблем, принятием групповых решений)

2 Концепция игры

В игре моделируется ситуация группового поиска приемлемого для группы разрешения трудной ситуации. Не смотря на то, что проблема задается как игровая (ситуация кораблекрушения), сама ситуация группового обсуждения проблемы и поиска ее решения реальна. Игра позволяет студентам проявить и осознать собственные индивидуальные особенности взаимодействия с другими людьми в процессе группового решения, отрефлексировать групповые процессы, понять условия и факторы эффективности группового решения, получить новый психологический опыт.

3 Роли:

Студенты играют роль потерпевших кораблекрушение, оказавшихся вместе в шлюпке посреди Тихого океана с набором предметов, обладающих разной жизненной ценностью, и которые они должны проранжировать в соответствии с собственными приоритетами в этой ситуации. После индивидуальной работы со списком студентам предлагается обсудить собственное решение с другими членами группы и принять совместное решение.

4 Ожидаемый (е) результат (ы)

- закрепление у студентов теоретических знаний по теме;
- навыки командного взаимодействия, эффективного принятия групповых решений;
- новый психологический опыт, необходимый для самосовершенствования будущего менеджера.

Деловая игра «Мозговой штурм» [ОК-6; ОК-7]

1 Тема (проблема) Управление группой. Командообразование (групповая динамика, управление групповым обсуждением проблем, принятием групповых решений)

2 Концепция игры

В игре моделируется ситуация совместно-творческого взаимодействия, направленного на решение проблемы (задаваемой преподавателем или формулируемой группой). Не смотря на то,

что проблема задается как игровая, сама ситуация группового обсуждения проблемы и поиска ее решения реальна.

3 Роли:

Студенты в качестве участников совместного поиска проходят последовательно этапы классического варианта технологии «мозгового штурма» («разогрев», этап формулирования проблемы, основной этап, экспертный этап, итоговый этап) с последующей рефлексией процесса и результата.

4 Ожидаемый (е) результат (ы)

- закрепление у студентов теоретических знаний по теме;
- навыки командного взаимодействия, эффективного принятия групповых решений;
- новый психологический опыт, необходимый для самосовершенствования будущего менеджера.
- получение лично значимой обратной связи и нового психологического опыта, необходимого для профессионально-личностного развития будущего менеджера.

Психологическая мастерская «Самопознание» [ОК-6; ОК-7]

1 Тема (проблема) Личность и организация (личностные переменные организационного поведения)

2 Содержание мастерской: выполнение студентами психодиагностических заданий (в конфиденциальном режиме), позволяющих исследовать личностные особенности, определяющие поведение людей в организации, диагностика личностных предпосылок эффективности управленческой деятельности. Последующее обсуждение полученных результатов (с сохранением конфиденциальности индивидуальных данных) и индивидуальное консультирование студентов вне аудиторных занятий (при необходимости).

3 Ожидаемый (е) результат (ы)

- закрепление у студентов теоретических знаний по теме;
- формирование адекватной самооценки и получение лично значимой информации, необходимой для профессионально-личностного развития будущего менеджера.

Психологический (коммуникативный) тренинг

Тренинг «Конфликт-менеджмент» [ОК-6; ОК-7]

1. Тема (проблема) Управление коммуникациями в организации. Конфликт менеджмент (конструирование эффективного делового взаимодействия, в том числе в условиях конфликта)

2. Содержание тренинга: психотехнические упражнения и ролевые игры, направленные на формирование у студентов навыков эффективного взаимодействия с партнерами, развитие их способности к эффективному разрешению конфликтной ситуации³. Видеотренинг публичного выступления (выполнение студентами задания на импровизационное выступление перед аудиторией с последующим ретроспективным анализом выступления, соотнесением обратной связи, полученной от группы (впечатлениями и переживаниями, связанными с выступлением) с видеозаписью, обобщение и формулирование рекомендаций).

3. Ожидаемый (е) результат (ы)

- закрепление у студентов теоретических знаний по теме;
- рефлексия индивидуальных особенностей межличностного взаимодействия и поведения в конфликтах, расширение репертуара коммуникативного поведения студентов;

³ Психотехнический инструментарий и фабула ролевых игр не может быть унифицирована, так как выбор упражнений и ролевых заданий зависит от характеристик конкретной группы и предпочтений преподавателя, однако они должны отвечать основной цели коммуникативного тренинга – формирование и развитие способности студентов к эффективному взаимодействию с партнерами в условиях конфликта.

- навыки самопрезентации, установления и развития контакта с отдельным партнером и аудиторией.

Задания для творческой контрольной работы

Темы «Управление коммуникациями в организации. Конфликт-менеджмент» и «Управление группой. Командообразование»

Вариант 1 «Разработка рекомендаций для говорящего и слушающего»

Вариант 2 «Разработка рекомендаций по организации эффективных групповых обсуждений проблемы»

Процедура выполнения работы в аудитории: возможны индивидуальный и групповой варианты, реализуемые в несколько этапов.

Первый этап. Контрольное задание выполняется студентами самостоятельно в индивидуальном порядке в течение 20 минут.

Второй этап. Студенты разбиваются на группы по три-пять человек, в которых презентуют другим членам группы результаты индивидуального выполнения задания и на основе группового обсуждения вырабатывают общий продукт.

Темы рефератов

1. История развития науки «Организационное поведение»
2. Методы исследования организационного поведения.
3. Личность и организация.
5. Управление поведением группы в организации
6. Формирование эффективной команды в организации
7. Феномен лидерства в организации: структурный подход
8. Феномен лидерства в организации: поведенческий подход
9. Феномен лидерства в организации: ситуационный подход
10. Организационная власть с позиции субъекта власти
11. Организационная власть с позиции объекта власти
13. Мотивация власти в организации
14. Феномен деструктивного подчинения и ответственность субъекта власти
12. Личностные переменные организационной власти
13. Методы изменения организационной культуры
14. Организационное развитие
15. Управление конфликтами в организации
16. Управление стрессами в организации
17. Ценности членов организации и организационное поведение
18. Процессуальные теории мотивации
19. Содержательные теории мотивации
20. Корпоративный тренинг в организации
21. Методы поддержания желательных форм организационного поведения
22. Группообразование в организации

Комплект примерных тестовых заданий

для итогового контроля освоения дисциплины

ОК-6 – способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ОК-7 – способность к самоорганизации и самообразованию

ЗНАТЬ

Пороговый	Продвинутый	Высокий
<p>? Дисциплина «Организационное поведение» рассматривает поведение членов организации на следующих уровнях анализа:</p> <p>а) на индивидуальном б) на групповом в) на общеорганизационном г) на всех вышеперечисленных уровнях д) верно только б) и в)</p> <p>? К основным феноменам организационного поведения относятся:</p> <p>а) лидерство и власть б) коммуникации в организации в) мотивация г) организационная культура д) все вышесказанное</p> <p>? Толерантность в организационном контексте означает:</p> <p>а) Терпимость к возможным вариациям мировоззрения, поведения и внешнего облика деловых партнеров, не смотря на то, что самому человеку подобные особенности несвойственны; отсутствие сословных, культурных, корпоративных и этнических предрасудков, предубеждений против тех, кто на нас не похож по тем или иным параметрам б) Отсутствие собственной позиции, не критическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления в) Полное отрицание норм и мнений, не совпадающих с собственным г) демонстрация собственного превосходства</p> <p>? Общение в организации включает:</p> <p>а) только информационный обмен и выработку общей стратегии в ходе выполнения совместной деятельности; б) только взаимное восприятие партнеров по общению и информационный обмен в) только информационный обмен г) Информационный обмен, взаимодействие людей в ходе выполнения совместной деятельности, взаим-</p>	<p>? К феноменам групповой динамики относятся</p> <p>а) лидерство и руководство б) группообразование в) конфликты г) нормообразование д) все вышесказанное</p> <p>? Механизмы воздействия на индивидуальное организационное поведение в межличностном взаимодействии:</p> <p>а) Только внушение и убеждение; б) Только убеждение; в) Подражание, внушение и убеждение; г) Только внушение</p> <p>? В чем заключается стиль компромисса в деловом общении?</p> <p>а) Стороны пытаются урегулировать разногласия, уступая в собственных интересах; б) В стремлении к одностороннему выигрышу, к победе, удовлетворению в первую очередь собственных интересов; в) В поиске путей для вовлечения всех участников в процесс разрешения конфликта и стремлении к максимально полному удовлетворению интересов всех сторон</p> <p>? К ограничениям власти принуждения (наказания, силы) относятся</p> <p>а) этот вид власти может быстро остановить нежелательную форму поведения, но не может обеспечить формирование желаемой б) требуется постоянный контроль в) верно а) и б) г) этот вид власти не имеет ограничений в своей эффективности</p> <p>? Теория подкрепления мотивации предлагает следующие схемы подкрепления трудовой мотивации:</p> <p>а) непрерывную б) пропорциональную в) пропорционально-временную г) случайную</p>	<p>? Какие из ниже перечисленных переменных Г.Хофштеде использовал для изучения национальных различий в организационных культурах:</p> <p>а) дистанция власти б) мужественность в) индивидуализм г) избегание неопределенности; д) все вышеперечисленное верно е) только а), в) и г)</p> <p>? Согласно мнению Р. Фишера и У. Юри, деловые переговоры бывают:</p> <p>а) мягкими, жесткими и принципиальными б) мягкими, жесткими и нейтральными в) Принципиальными и непринципиальными</p> <p>? Для «мягкого» подхода к переговорам характерны позиции (Р. Фишер и У. Юри):</p> <p>а) Участники – друзья; б) Участники-противники; в) Участники – партнеры по совместному решению проблемы</p> <p>? Для «принципиальных» переговоров характерны позиции (Р. Фишер и У. Юри):</p> <p>а) Участники – друзья; б) Участники-противники; в) Участники – партнеры по совместному решению проблемы</p> <p>? Референтная группа это:</p> <p>а) Реальная или условная социальная общность, с которой человек соотносит себя как с эталоном и на нормы ценности и оценки которой он ориентируется в своей самооценке и поведении б) Реальная социальная общность, к которой человек относится формально (официально), но нормы и ценности которой он не принимает в) Группа, ограниченная определенным количеством членов</p> <p>? Деловые переговоры - это:</p> <p>а) форма группового делового общения, направленного на обсуждение вопросов и проблем, требующих коллективного осмысления и ре-</p>

<p>ное восприятие партнеров по общению</p> <p>? В каких формах реализуется общение в организации:</p> <p>а) только деловая беседа б) только деловые переговоры в) только деловые переговоры и публичные выступления г) деловая беседа, деловые переговоры и публичные выступления</p> <p>? К какой из трех сторон общения относится передача информации общающимися партнерами:</p> <p>а) коммуникативной; б) перцептивной; г) интерактивной</p> <p>? Механизмы социальной перцепции:</p> <p>а) только идентификация и эмпатия; б) только эмпатия; г) только эмпатия и рефлексия; г) идентификация, эмпатия, рефлексия</p> <p>? К какой из трех сторон общения относится влияние установок на межличностное восприятие партнеров:</p> <p>а) коммуникативной; б) перцептивной; в) интерактивной г) ни к чему из вышеперечисленного</p> <p>? Для какого типа общения оптимально расстояние 45 (50)- 100 (120) см:</p> <p>а) межличностное б) социальное в) публичное г) интимное.</p> <p>? Групповая динамика – это:</p> <p>а) совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности ма-</p>	<p>д) интенсивную ж) только первые четыре</p> <p>? Какое из утверждений относится к теории «У»?</p> <p>а) человек изначально не любит работать и будет избегать работы б) поскольку человек не любит работать, его следует принуждать контролировать, угрожать наказанием, чтобы заставить работать для достижения целей организации в) средний человек предпочитает, чтобы им руководили, он предпочитает избегать ответственности, у него мало честолюбия, ему нужна безопасность г) работа для человека так же естественна, как игра д) ни одно из утверждений не относится к этой теории</p> <p>Активное слушание - это:</p> <p>а) внимательное выслушивание делового партнера без оценки и замечаний с Вашей стороны б) рефлексивное слушание, при котором происходит выделение из речи говорящего законченных предложений (и слов) с использованием обратной связи в форме перефразирования, отражения чувств и резюмирования сообщений, получаемых от партнера в) логико-коммуникативный процесс, направленный на обоснование Вашей позиции с целью последующего ее понимания и принятия деловым партнером, высказывание и обсуждение доводов в пользу Вашей точки зрения</p> <p>? Аргументация в деловом общении — это:</p> <p>а) логико-коммуникативный процесс, направленный на обоснование Вашей позиции с целью последующего ее понимания и принятия деловым партнером, высказывание и обсуждение доводов в пользу Вашей точки зрения б) скрытое побуждение Вашего оппонента к выполнению действий в соответствии с Вашими целями в) внимательное выслушивание делового партнера без оценки и замечаний с Вашей стороны г) рефлексивное слушание, при котором происходит выделение из речи говорящего законченных предложений (и слов) с использованием обратной связи в форме перефразирования, отражения чувств и резюмирования сообщений, получаемых от партнера</p> <p>? Гиперболизация как способ аргументации это:</p>	<p>шения б) форма делового общения партнеров-носителей различных деловых интересов, целью которого выступает поиск (выработка) решения, приемлемого для участвующих сторон в) форма диалогического делового общения между собеседниками, обладающими полномочиями по установлению деловых отношений и решению деловых проблем</p> <p>? Деловое совещание - это:</p> <p>а) форма группового делового общения, направленного на обсуждение вопросов и проблем, требующих коллективного осмысления и решения б) форма делового общения партнеров-носителей конкретных деловых интересов, целью которого выступает поиск (выработка) решения, приемлемого для участвующих сторон в) форма диалогического делового общения между собеседниками, обладающими полномочиями по установлению деловых отношений и решению деловых проблем</p> <p>? Деловая беседа - это:</p> <p>а) форма группового делового общения, направленного на обсуждение вопросов и проблем, требующих коллективного осмысления и решения б) форма делового общения партнеров-носителей конкретных деловых интересов, целью которого выступает поиск (выработка) решения, приемлемого для участвующих сторон в) форма диалогического делового общения между собеседниками, обладающими полномочиями по установлению деловых отношений и решению деловых проблем</p> <p>? Поведение, проявляющееся в ситуации конфликта в активном отстаивании собственных интересов без учета прав и интересов других деловых партнеров с использованием “скрытых” и прямых обвинений в их адрес относится к:</p> <p>а) агрессивным формам поведения в конфликтах б) пассивным формам поведения в конфликтах в) агрессивно-пассивным формам поведения в конфликтах г) ассертивной форме поведения в конфликтах</p> <p>? Поведение, проявляющееся в ситуации конфликта в активном отстаивании собственных интересов с учетом прав и интересов других деловых партнеров, в готовности искать решения проблем, называется:</p> <p>а) ассертивным б) агрессивным</p>
--	--	---

<p>лой группы и его этапы</p> <p>б) процессы и явления, характеризующие взаимодействие группы с внешней средой</p> <p>в) передвижение группы в пространстве</p> <p>г) Энерго-информационный потенциал группы, способствующий или препятствующий совместной деятельности .</p> <p>? Социальная перцепция - это:</p> <p>а) способность индивида усваивать социальные нормы</p> <p>б) Восприятие и оценка человеком различных социальных объектов (других людей и самого себя, социальных групп, социальных общностей)</p> <p>в) устойчивость, неизменность характеристик социальной группы</p> <p>г) ничего из вышеперечисленного</p> <p>? Лидерство как психологический феномен– это:</p> <p>а) отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе;</p> <p>б) процесс социального влияния, благодаря которому лидер получает поддержку со стороны других членов сообщества для достижения цели;</p> <p>в) демонстрация более высоких достижений, чем у других.</p> <p>г) ничего из перечисленного неверно</p> <p>? Средства делового общения – это:</p> <p>а) способы кодирования, передачи, переработки и расшифровки информации, передаваемой в процессе делового взаимодействия от одного партнера к другому</p> <p>б) материальные носители информации</p> <p>в) техническое оборудование, используемое для взаимодействия</p> <p>г) ничего из вышеперечисленного</p> <p>? Что из нижеперечисленного НЕ относится к невербальной деловой коммуникации?</p> <p>а) Мимика;</p> <p>б) Речь;</p> <p>в) Жесты;</p>	<p>а) преувеличение собственного аргумента</p> <p>б) уменьшение значения аргумента партнера</p> <p>в) установление новой связи между аргументами</p> <p>г) ничто из вышеперечисленного неверно</p> <p>? Инверсия как способ аргументации состоит в том, что:</p> <p>а) аргумент партнера используется для доказательства собственной правоты</p> <p>б) преувеличивается значение собственного аргумента</p> <p>в) для аргументации используется мнение другого авторитетного источника</p> <p>г) отсутствует аргументация</p> <p>? Какая из стратегий поведения в конфликтах (по Томасу) предполагает взаимные потери в интересах:</p> <p>а) компромисс</p> <p>б) сотрудничество</p> <p>в) приспособление</p> <p>? Акцентуация характера как личностная переменная организационного поведения- это:</p> <p>а) чрезмерная выраженность отдельных черт характера и их сочетаний, представляющая крайние варианты нормы, с которой связана избирательная уязвимость личности в отношении определенного рода психогенных воздействий при хорошей и даже повышенной устойчивости к другим.</p> <p>б) «уплощение», «притухание» эмоций, включая эмоциональное отношение к близким</p> <p>в) стремление к успехам в различных видах деятельности.</p> <p>г) стремление к становлению эмоциональных контактов с окружающими</p> <p>? Парафраз – это техника:</p> <p>а) активного слушания</p> <p>б) пассивного слушания</p> <p>в) аргументации</p> <p>? Виды психологических конфликтов в организационной среде:</p> <p>а) Внутриличностный, межличностный, внутригрупповой,</p>	<p>в) агрессивно-пассивным</p> <p>г) агрессивно-пассивным</p> <p>? Гарвардский метод «принципиальных переговоров» разработали:</p> <p>а) К. Томас и Р. Киллмен</p> <p>б) Р. Фишер и У. Юри</p> <p>в) Р. Фишер и Р. Киллмен</p> <p>г) К. Томас и У. Юри</p> <p>? Ассертивное поведение в деловых конфликтах проявляется:</p> <p>а) в умении эффективно постоять за себя в межличностных отношениях, отстаивать свои деловые интересы в отношениях партнерами и свою точку зрения, не разрушая отношений с ними и оставаясь на предметном уровне разрешения противоречия</p> <p>б) в надежде, что другие сами поймут, что хочет данный человек, и, как следствие, в отсутствии сообщений со стороны этого человека о его потребностях и интересах</p> <p>в) в открытом фокусировании исключительно на своих собственных потребностях и интересах за счет других с использованием неконструктивной критики; в авторитаризме, в склонности отдавать приказания, а не делать предложения, в демонстрации превосходства и в обвинениях в адрес партнеров</p> <p>? Пассивное поведение в деловых конфликтах проявляется:</p> <p>а) в умении эффективно постоять за себя в межличностных отношениях, отстаивать свои интересы в отношениях партнерами и свою точку зрения, не разрушая отношений с ними и оставаясь на предметном уровне разрешения противоречия</p> <p>б) в надежде, что другие сами поймут, что хочет данный человек, и, как следствие, в отсутствии сообщений со стороны этого человека о его потребностях и интересах</p> <p>в) в открытом фокусировании исключительно на своих собственных потребностях и интересах за счет других с использованием неконструктивной критики; в авторитаризме, в склонности отдавать приказания, а не делать предложения, в демонстрации превосходства и в обвинениях в адрес партнеров</p> <p>? Агрессивная форма поведения в деловых конфликтах проявляется</p> <p>а) в умении эффективно постоять за себя в межличностных отношениях, отстаивать свои интересы в отношениях партнерами и свою точку зрения, не разрушая отношений с ними и оставаясь на предметном уровне разрешения противоречия</p> <p>б) в надежде, что другие сами поймут, что хочет данный человек, и,</p>
---	---	---

<p>г) Поза</p> <p>? Рефлексия в деловом общении это: *Механизм социальной перцепции, в основе которого лежит способность человека осознавать, представлять себе то, как он воспринимается партнером по общению Форма познания делового партнера, основанная на формировании устойчивого позитивного чувства к нему (понимание партнера на основе привязанности к нему, дружеского отношения к нему) Уподобление себя другому и на этой основе предположение о мыслях, мотивах, чувствах или внутреннем состоянии другого человека</p> <p>? Невербальное общение — это: *Общение без использования слов (передача информации или влияние друг на друга через образы, интонации, жесты, мимику, пантомимику, изменение мизансцены общения), то есть без речевых и языковых средств, представленных в прямой или какой-либо знаковой форме Форма делового общения между собеседниками, обладающими полномочиями по установлению деловых отношений и решению деловых проблем Общение при помощи речевых языковых средств</p> <p>? Конформизм означает а) устойчивость к групповому давлению, сознательное самоопределение человека в группе в) отсутствие собственной позиции, беспринципное и некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления в) полное отрицание группы, ее норм и мнений в) открытое обсуждение проблемы</p> <p>?Метод "Я - высказывание" – это: а) способ разрешения конфликта; б) способ высказывания партнеру своего отношения к предмету разговора без провокаторов конфликта; в) способ организации обратной связи в</p>	<p>межгрупповой б) Только межличностный и внутригрупповой в) Только межличностный и межгрупповой г) Только внутригрупповой и межгрупповой</p> <p>? Феномен деструктивного подчинения выражается в том, что: а) люди выполняют указания власти, даже в случае, когда они противоречат их личным убеждениям и желаниям б) люди выполняют указания власти только, если они подкреплены материальным вознаграждением в) люди отказываются выполнять указания, когда они противоречат их личным убеждениям и желаниям г) люди выполняют указания без энтузиазма</p> <p>? Позитивные характеристики конфликта в организации: а) позитивных характеристик конфликт в организации не имеет б) согласование индивидуальных и коллективных деловых интересов, их углубление и стабилизация, сопровождающиеся разрядкой напряженности в отношениях сторон в) иногда только разрядка напряженности в отношениях г) развитие отношений и переход на более высокий уровень функционирования организации</p> <p>? Структурный подход к проблеме эффективного управления ставил задачу а) выявить универсальную структуру личности эффективного руководителя, определив свойственные успешным руководителям черты или характеристики б) выявить универсальные паттерны поведения, обеспечивающие успех руководителю г) рассмотреть эффективность конкретных личностных особенностей руководителя и паттернов его поведения в контексте конкретных ситуационных переменных д) изучить структуру управленческой деятельности</p> <p>? Психологический подход к управлению стрессом включает в себя следующие элементы: а) изменение окружения, в котором существует стресс; б) изменение познавательной оценки окружения; в) изменение поведения для изменения окружения;</p>	<p>как следствие, в отсутствии сообщений со стороны этого человека о его потребностях и интереса в) в открытом фокусировании исключительно на своих собственных потребностях и интересах за счет других с использованием неконструктивной критики; в авторитаризме, в склонности отдавать приказания, а не делать предложения, в демонстрации превосходства и в обвинениях в адрес партнеров</p> <p>?Проявления креативности членов организации это их: а) продуктивное действие в ситуациях новизны и неопределенности, при недостатке информации при отсутствии заранее известных способов действий, гарантирующих желаемый результат; б) создание чего-либо, обладающего новизной и оригинальностью в) способность увидеть проблему там, где её не видят другие и генерирование идей (множества вариантов) г) оригинальность (способность производить «редкие» идеи, отличающиеся от общепринятых ответов) д) все вышесказанное верно</p> <p>? Креативность как индивидуально-психологическая переменная организационного поведения - это: а) единичная способность личности; б) специальные творческие способности человека (музыкальные, художественные и др.); в) интегральная характеристика личности, системокомплекс особенностей интеллекта и свойств личности г) все вышесказанное неверно</p> <p>? В основе проявления креативности лежит : а) внешняя мотивация (внешние стимулы: вознаграждения, признание окружающих, наказания и т.п.); б) внутренняя мотивация (удовольствие от самого процесса поиска и создания нового) в) сложная внешне-внутренняя мотивация при преобладании внутренней мотивации г) все вышесказанное неверно.</p> <p>? Какие из характеристик группы наиболее полно и корректно описывают характеристики эффективной команды а) открытое обсуждение проблем, хорошая циркуляция информации, б) значимость члена группы, определяемая только его профессионализмом и компетентностью, а не иными личными качествами</p>
--	---	--

<p>конфликтных ситуациях; г) все вышесказанное; д) прямое высказывание партнеру своих претензий и обвинений.</p>	<p>г) верно а) и б) д) верно все</p>	<p>в) взаимные обязательства и доверие, которые могут не распространяться на личную жизнь; открытое обсуждение проблем и хорошая циркуляция информации, независимость влиятельности члена команды от его статуса, обусловленность этой влиятельности его профессионализмом и компетентностью</p>
<p>УМЕТЬ: Психологические умения ограниченно проверяются посредством обычных образовательных тестов, а наблюдаются в реальных ситуациях межличностного и группового взаимодействия (в аудитории)</p>		
<p style="text-align: center;">Пороговый</p> <p>?Прочитайте текст, передающий телефонный разговор в офисе и выберите в прилагаемом списке нарушения правил телефонных разговоров «- Здравствуйте, я Вас слушаю - Здравствуйте, это Ольга? - Нет, не Ольга, что Вы хотели? - Вы так долго не отвечали на звонок, что я уже хотел положить трубку! Позовите, пожалуйста, Ольгу - По какому вопросу Вы звоните?» а) Не представился человек, взявший трубку б) Не представился позвонивший человек в) Используются конфликтогены г) Все вышесказанное имеет место д) Нет никаких нарушений</p> <p>?Проанализируйте беседу деловых партнеров и выберите в приведенном ниже перечне нарушения этико-нормативных и психологических правил конструирования эффективного делового взаимодействия: Входящий в кабинет гость: «А вот и я, хорошо, что Вы меня дождались!» Находящийся в кабинете хозяин: «Вы опоздали на пять минут, нужно быть пунктуальнее!» а) Нарушение делового этикета (первым здоровается входящий) б) Использование конфликтогенов в) Нарушение универсальных принципов деловой этики (пунктуальность) г) Нарушений правил нет</p> <p>?Вы проведете деловое совещание в случаях: а) При необходимости принятия коллективно-</p>	<p style="text-align: center;">Продвинутый</p> <p>? Выбирая для влияния на других людей референтную власть, Вы ожидаете, что: а) эти люди будут воспринимать поставленные Вами цели, как свои собственные б) они будут стараться быть похожими на Вас в) не будет необходимости постоянного контроля с Вашей стороны д) не ожидаю ничего из вышеперечисленного</p> <p>? Возникновение у членов Вашей группы «Мы-чувства» послужит для Вас важнейшим индикатором: а) формирования социальной идентичности личности; б) развития формальных отношений в группе; в) углубления процессов межличностной аттракции г) формирования оппозиции по отношению к руководителю</p> <p>? Если Вы знаете, что Ваш сотрудник с высокой приверженностью организации, столкнулся с серьезными сложностями, вызванными трудным положением организации, ожидаете ли Вы, что он будет чувствовать свою психологическую привязанность к организации, независимо от удовлетворенности собственным трудом и статусом?: а) определенно да б) определенно нет в) скорее всего да г) нет, так как эта привязанность возможна только при удовлетворенности своим трудом и статусом</p> <p>?Подчиненный возмущается: «Вы требуете от меня выполнения задания до понедельника, но сегодня последний день недели, а работы на несколько дней!» Выберите из предложенных вариантов ответа руководителя парфраз, не содержащий конфликтоген: а) Вы сомневаетесь, что успеете выполнить работу до понедельника, так как объем работы требует большего времени? б) Вы считаете, что у меня к Вам завышенные требования? в) Вы недовольны мною как руководителем? г) Вы не собираетесь делать то, что я от Вас требую?</p>	<p style="text-align: center;">Высокий</p> <p>? Ярко выраженная потребность Вашего партнера в доминировании, власти, лидерстве при желании всем нравиться, выраженной потребности в любви и одобрении, в положительных оценках могут сигнализировать о: а) наличии у него внутриличностного конфликта; б) акцентуации характера по демонстративному типу; в) может наблюдаться в обоих случаях; г) ни в одном из описанных случаев.</p> <p>?Решив сделать подарок деловому партнеру из Китая, Вы в первую очередь: а) ознакомитесь с национальным этикетом Китая в области культуры дарения б) определитесь со стоимостью подарка в) выясните личные интересы деловых партнеров</p> <p>На стадии подготовки переговоров вы решаете следующие задачи: а) выбор средств ведения переговоров б) установление контакта с другой стороной (по телефону, факсу, электронной почте и т.д.) и договоренности по процедуре переговоров и составу участников, представляющих стороны в) сбор и анализ необходимой для переговоров информации г) формирование атмосферы взаимного доверия</p> <p>?Если Вы вступили в группу, которая является для Вас только местом пребывания и не влияет на систему Ваших ценностей, то Вы понимаете, что это а) группа членства б) референтная группа в) условная группа д) диффузная группа</p>

<p>го решения на основе равного права каждого высказывать и обосновывать свое мнение</p> <p>б) Когда решение вопроса затрагивает интересы одновременно нескольких структурных подразделений организации или фирмы;</p> <p>г) В случае, если для решения вопроса необходимо воспользоваться мнениями различных групп работников</p> <p>г) во всех описанных случаях</p> <p>? Наблюдая в организации высокую формализацию организационного поведения, Вы предвидите такие неблагоприятные последствия, как:</p> <p>а) смещение акцента с целей на средства и автоматическое следование правилам;</p> <p>б) значительные временные издержки, интеллектуальные и физические усилия по стандартизации документации и процедур;</p> <p>в) снижение адаптивности к изменяющимся условиям;</p> <p>г) снижение мотивации творчески продуктивного персонала, увольнение сотрудников с выраженным стремлением к самореализации и творчеству в работе;</p> <p>д) все вышеперечисленное</p> <p>? При найме в организацию и при продвижении на другую должность конкретного человека Вы учтете следующие составляющие:</p> <p>а) соответствие возможностей претендента должностным требованиям</p> <p>б) соответствие ресурсов организации запросам претендента (потребностям, ожиданиям)</p> <p>в) соответствие ценностей претендента организационной культуре организации направленность и характер возможных изменений организации</p> <p>д) все вышеперечисленное.</p> <p>? Какой этикет Вы используете на улице, в гостях, в театре, в общественных местах?</p> <p>а) деловой;</p> <p>б) общегражданский;</p> <p>в) дипломатический</p>	<p>?На аргумент сотрудника, не согласного с переносом отпуска на зимний период ввиду невозможности совместить этот отпуск с отпуском супруги руководитель отвечает «У Вас есть объективный повод отдохнуть друг от друга и укрепить семью». Какой способ аргументации был использован руководителем:</p> <p>а) гиперболизация</p> <p>б) обращение к авторитетным источникам</p> <p>в) инверсия</p> <p>?На аргумент сотрудника, не согласного с переносом отпуска на зимний период ввиду невозможности совместить этот отпуск с отпуском супруги руководитель отвечает «Британские ученые обнаружили, что иногда супругам желательно отдохнуть отдельно». Какой способ аргументации был использован руководителем:</p> <p>а) гиперболизация</p> <p>б) обращение к авторитетным источникам</p> <p>в) инверсия</p> <p>?На аргумент сотрудника, не согласного с переносом отпуска на зимний период ввиду невозможности совместить этот отпуск с отпуском супруги руководитель отвечает «Какая супруга? У нас катастрофическая ситуация, которая иначе не разрешима!». Какой способ аргументации был использован руководителем:</p> <p>а) гиперболизация</p> <p>б) обращение к авторитетным источникам</p> <p>в) инверсия</p> <p>г) минимизации значения контраргумента</p> <p>?На аргументы сотрудника, не согласного с переносом отпуска на другой период руководитель отвечает «Это не мое личное решение, а просьба уважаемого нами партнера». Какой способ аргументации был использован руководителем:</p> <p>а) гиперболизация</p> <p>б) обращение к авторитетным источникам</p> <p>в) инверсия</p> <p>?На аргументы сотрудника, не согласного задерживаться после работы, руководитель отвечает «У нас через год проверка! Из-за Вас пострадают другие люди, если нас закроют!». Какой способ аргументации был использован руководителем:</p> <p>а) гиперболизация</p> <p>б) обращение к авторитетным источникам</p> <p>в) инверсия</p>	<p>?Если группа, членом которой Вы стали, принимает решения по принципу «единодушия», то Вы понимаете, что эта группа:</p> <p>а) начального уровня развития</p> <p>б) находится на этапе нормирования</p> <p>г) группа высокого уровня развития</p> <p>в) на этапе брожения</p> <p>?Групповое решение по принципу «единодушия» в группах высокого уровня развития предполагает:</p> <p>а) принятие решения большинством голосов (голосованием)</p> <p>б) принятие решения путем усреднения всех точек зрения</p> <p>в) отказ от окончательного принятия решения при наличии хоть одной точки зрения, не совпадающей с мнением большинства.</p> <p>? Готовясь к деловой беседе с интровертом Вы готовы к возможным затруднениям из-за:</p> <p>а) его чрезмерной загруженности проблемами других людей;</p> <p>2) трудностей переключения с собственного, внутреннего хода мыслей на диалог;</p> <p>3) вспыльчивости и порой агрессивности;</p> <p>4) излишней внешней эмоциональности.</p> <p>? Какие из перечисленных ниже факторов Вы используете при процедуре «обогащения труда»:</p> <p>а) повышение ответственности</p> <p>б) контроль над ресурсами</p> <p>в) обратная связь по результатам</p> <p>г) профессиональный рост</p> <p>д) все вышеперечисленное</p> <p>?Зная, что Ваши партнеры по переговорам предпочитают «жесткий» подход (по Р.Фишеру и У. Юри), Вы готовы к тому, что они будут:</p> <p>а) Требовать уступок в качестве условия для продолжения отношений</p> <p>б) Делать уступки для культивирования хороших отношений с Вами</p>
---	--	---

<p>? Какие универсальные этические и психологические принципы делового взаимодействия нарушены в диалоге: Руководитель: Вы должны представить выполненное задание в первый же день после новогодних праздников Подчиненный: Но до Нового года осталось два дня, а объем работы не меньше, чем на неделю! Руководитель: Не морочьте голову, а праздники Вам на что? Целая неделя впереди!</p> <p>а) нарушен такой универсальный принцип деловой этики - доброжелательное, уважительное отношение к партнерам по профессиональной деятельности, внимание и уважение к их интересам и потребностям б) используются конфликтогены в) нет никаких нарушений универсальных этических и психологических принципов делового взаимодействия, но есть нарушение трудовых прав подчиненного</p> <p>? Чтобы не создавать у посетителей Вашего кабинета впечатления Вашего доминирования над ними, Вы откажетесь от цветовой гаммы: а) зеленой; б) синей; в) бежевой; г) серой</p> <p>? Определите эго-состояние Вашего партнера, если в процессе взаимодействия он требует, рассуждает, анализирует (в логике транзактного анализа): а) Ребенок б) Родитель в) Взрослый</p> <p>? При использовании групповых форм делового общения Вы помните, что давление большинства при принятии группового решения в наибольшей степени проявляется через: а) принятие решения большинством голосов (голосованием) б) принятие решения путем усреднения всех точек</p>	<p>? На аргумент жены, не согласной перевести ребенка в школу с усиленным обучением языкам по причине отдаленности школы и слабого здоровья ребенка муж отвечает «Да, школа не так близко, как обычная, и наш ребенок не отличается крепким здоровьем, но ежедневная прогулка по свежему воздуху укрепит это здоровье». Какой способ аргументации был использован: а) гиперболизация б) обращение к авторитетным источникам в) инверсия</p> <p>? На аргумент жены, не согласной перевести ребенка в школу с усиленным обучением языкам по причине отдаленности школы и слабого здоровья ребенка муж отвечает «Но ведь у твоей близкой подруги ребенок тоже не спортсмен, но она его туда перевела, хотя живет еще дальше». Какой способ аргументации был использован: а) гиперболизация б) обращение к авторитетным источникам в) инверсия</p> <p>? Какой из партнеров, обращается во время служебной беседы из эго-состояния «Родитель»: Первый партнер «Вы не подскажете, который час? Я полагаю, мы можем остановиться на достигнутом». Второй партнер «Вместо того, чтобы отвлекаться, подумайте лучше над тем, что я сейчас только что Вам сказал!». Третий партнер «Как я устал от пустых разговоров, отпустите меня, наконец, домой!» а) Первый б) Второй в) Третий</p> <p>? Какой из партнеров, обращается во время служебной беседы из эго-состояния «Взрослый»: Первый партнер «Вы не подскажете, который час? Я полагаю, мы можем остановиться на достигнутом». Второй партнер «Вместо того, чтобы отвлекаться, подумайте лучше над тем, что я сейчас только что Вам сказал!». Третий партнер «Как я устал от пустых разговоров, отпустите меня, наконец, домой!» а) Первый б) Второй в) Третий</p> <p>? Какой из партнеров, обращается во время служебной беседы из эго-состояния «Ребенок»: Первый партнер «Вы не подскажете, который час? Я полагаю, мы можем остановиться на достигнутом». Второй партнер «Вместо того,</p>	<p>в) Отделяя людей от проблем и придерживаясь мягкого курса в отношениях с людьми, стоять на жесткой платформе при решении проблемы</p> <p>? Зная, что Ваши партнеры по переговорам предпочитают «принципиальный» подход (по Р.Фишеру и У.Юри), Вы готовы к тому, что они будут: а) Доверять Вам б) Не доверять Вам в) Продолжать переговоры вне зависимости от степени доверия г) Откажутся от переговоров при возникновении малейшего недоверия</p> <p>? Зная, что Ваши партнеры по переговорам предпочитают «принципиальный» подход (по Р.Фишеру и У.Юри), Вы готовы к тому, что они будут: а) Поддаваться давлению б) Применять давление в) Уступать доводам, но не давлению г) откажутся от переговоров при малейшем давлении</p> <p>? Зная, что Ваши партнеры по переговорам предпочитают «жесткий» подход (по Р.Фишеру и У.Юри), Вы готовы к тому, что их целью будет: а) Победа б) Соглашение в) Разумный результат г) Ничего из вышесказанного</p> <p>? Будет ли работник выполнять задание с высокой мотивацией, если его ожидания первого уровня = 1; ожидания второго уровня = 0,5, а валентность результата = 0, 6: а) да б) нет в) не знаю г) смотря какое задание</p> <p>? От какого стиля принятия решения Вы откажетесь в ситуации, на которую распространяется «правило информации»: а) АI б) ПI в) КI и КII</p>
--	---	---

<p>зрения в) при отказе от окончательного принятия решения при наличии хоть одной точки зрения, не совпадающей с мнением большинства.</p> <p>? Если Вам звонит рассерженный чем-то деловой партнер, Вы:</p> <p>а) положите трубку, прервав разговор б) прервете собеседника, указав на недопустимость тона разговора в) выслушаете его до конца г) прервете в подходящем месте (пауза) вопросом: «Чем я могу помочь?».</p> <p>? Какие из личностных особенностей Вы бы учли при прогнозировании организационного поведения:</p> <p>а) акцентуации характера членов организации б) локус контроля членов организации в) мотивацию достижения членов организации г) мотивацию аффилиации членов организации е) все вышеперечисленные особенности личности</p> <p>? Прогнозируя поведение членов организации, Вы учтете такие индивидуальные особенности, влияющие на их поведение в организации, как:</p> <p>а) возраст; б) тип темперамента; в) характер г) ценности; д) все вышесказанное</p> <p>? Согласно теории Дж. Френч и Б. Равен, у Вас как руководителя есть следующие основания организационной власти:</p> <p>а) вознаграждение и принуждение (власть силы, насилие) б) легитимность в) экспертные знания г) харизма д) информация е) все вышеназванное</p>	<p>чтобы отвлекаться, подумайте лучше над тем, что я сейчас только что Вам сказал!». Третий партнер «Как я устал от пустых разговоров, отпустите меня, наконец, домой!»</p> <p>а) Первый б) Второй в) Третий</p> <p>? Какой стиль управления Вы выберете при низком уровне «рабочей зрелости» членов Вашей группы (согласно ситуационной модели Херси-Бланшара):</p> <p>а) директивный стиль управления б) поддерживающий стиль в) участвующий стиль</p> <p>? Какой стиль управления Вы выберете при высоком уровне «рабочей зрелости» членов Вашей группы (согласно ситуационной модели Херси-Бланшара):</p> <p>а) директивный стиль управления б) поддерживающий стиль в) участвующий стиль</p> <p>? Какой из видов власти вы предпочтете для влияния на «авторитарную» личность:</p> <p>а) информационную б) власть наказания в) власть поощрения (вознаграждения) г) легитимную</p> <p>? Стремясь к формированию собственной эффективной команды (как группы наивысшего уровня развития) Вы будете создавать условия для:</p> <p>а) открытого обсуждения проблем и хорошей циркуляции информации б) взаимодополняемости индивидуальных возможностей и способностей членов группы, независимости их влияния от их статуса и обусловленности этой влияния их профессионализмом и компетентностью в) формирования взаимных обязательств и доверия между членами группы (которые могут не распространяться на личную жизнь) г) Избегания конфликтов между членами группы</p>	<p>г) КИ</p> <p>? Если Вы опираетесь в мотивировании Ваших сотрудников на теорию подкрепления мотива, то, как Вы будете реагировать на нежелательные формы их поведения:</p> <p>а) буду игнорировать нежелательные и положительно подкреплять (поощрять) желаемые формы их поведения; б) буду наказывать сотрудников за нежелательные проявления в их поведении; в) буду использовать специальные схемы положительного подкрепления (поощрения) желательных форм поведения; г) не буду обращать внимания на нежелательные формы поведения</p> <p>?Для прогнозирования альтернативных вариантов поведения Ваших сотрудников Вы используете:</p> <p>а) теорию ожиданий; б) теорию подкрепления мотива; в) целевую теорию г) просто опрошу сотрудников.</p> <p>?Будет ли работник выполнять задание с высокой мотивацией, если его ожидания первого уровня = 0,6; ожидания второго уровня = 0,5, а валентность результата = 0, 6:</p> <p>а) да б) нет в) не знаю г) смотря какое задание</p> <p>?Будет ли работник выполнять задание с высокой мотивацией, если его ожидания первого уровня = 1; ожидания второго уровня = 0,8, а валентность результата = 1</p> <p>а) да б) нет в) не знаю г) смотря какое задание</p>
---	---	--

<p>?Из какой позиции (эго состояния) отвечает Ваш подчиненный « Вы никогда не заставите меня это сделать!» а) Взрослый б) Ребенок в) Родитель</p> <p>?Из какой позиции (эго состояния) к Вам обращается Ваш подчиненный «Почему Вы разрешаете людям нарушать дресс-код и ходить в коротких юбках на работу? Вам нужно обратить на это внимание» а) Взрослый б) Ребенок в) Родитель</p> <p>?Если до окончательного принятия группового решения Вы не успели опросить всех участников группы, то в итоге Вы можете получить: а) экономию времени б) уважение и признание участников за сэкономленное время в) чувство удовлетворенности всех членов группы принятым решением г) скрытое сопротивление реализации решения, отсутствие мотивации к его осуществлению</p> <p>? Чтобы лучше понять партнеров и установить эмоциональный контакт, Вы будете использовать: приемы активного слушания приемы пассивного слушания риторические вопросы</p>		
ВЛАДЕТЬ (коммуникативные навыки)		
<p style="text-align: center;">Пороговый</p> <p>? Реализуя ассертивное поведение Вы а) Персонализируете свои чувства и избегаете употреблять язык конфронтации б) Только избегаете употреблять язык конфронтации; в) Избегаете контакта глаз</p> <p>?Какой пункт Вы исключите из правил Вашего телефонного общения в деловых коммуникациях</p>	<p style="text-align: center;">Продвинутый</p> <p>? Выберите парафраз содержания к следующему высказыванию «Сегодня день рождения Анны, и я планирую большую программу на вечер. Иногда я думаю, что Анна не замечает моих чувств к ней, но после этого вечера она поймет, как много она для меня значит»: а) Что конкретно ты планируешь сделать? б) Если я правильно тебя понял, ты планируешь провести вечер, который превзойдет все ожидания Анны? в) У меня сложилось впечатление, что ты доволен (или ты гордишься) своими планами на вечер</p>	<p style="text-align: center;">Высокий</p> <p>? Что будет характеризовать Ваше поведение в деловом конфликте, если Вы предпочли стратегию «сотрудничество»? а) Наиболее важной задачей станет восстановление спокойствия и стабильности, а не разрешение конфликта б) На первый план выйдет защита собственных интересов и аргументация собственной правоты в) Необходима будет интеграция всех точек зрения</p>

- а) Необходимо представиться, отвечая на звонок;
- б) В начале разговора желательно уточнить «С кем я разговариваю?»;
- в) Отвечать на все звонки;
- г) Не давать выхода отрицательным эмоциям;
- д) Ни одного из пунктов, всё вышеперечисленное следует соблюдать

? Если Вы – мужчина, входящий в деловой кабинет, где сидит партнер мужского пола, то кто из Вас первым должен протянуть для пожатия руку:

- а) Вы, как входящий;
- б) Хозяин кабинета;
- в) Не имеет значения

? В процессе публичного выступления НЕ станете использовать:

- а) Жестикуляцию ниже пояса
- б) Жестикуляцию как таковую вообще
- в) Жестикуляцию обеими руками

? Для какой ситуации делового общения Вы используете дистанцию с партнером

45 (50)- 100 (120) см:

- а) Межличностного общения
- б) Социального общения
- в) Публичного общения
- г) Интимного общения

? Вы используете парафраз в деловом общении как приём:

- а) активного слушания
- б) пассивного слушания
- в) аргументации в споре

? Дистанция, на которой Вам придется осуществлять такую форму делового общения, как публичное выступление,

? Выберите парафраз чувств к следующему высказыванию «Сегодня день рождения Анны, и я планирую большую программу на вечер. Иногда я думаю, что Анна не замечает моих чувств к ней, но после этого вечера она поймет, как много она для меня значит»:

- а) Что конкретно ты планируешь сделать?
- б) Если я правильно тебя понял, ты планируешь провести вечер, который превзойдет все ожидания Анны?
- в) У меня сложилось впечатление, что ты доволен (или ты гордишься) своими планами на вечер
- г) Я понял, ты рад, что спланировал вечер так, что он должен превзойти все ожидания Анны и показать, как много она для тебя значит?

? Выберите комбинированный парафраз (содержания и чувств) к следующему высказыванию «Сегодня день рождения Анны, и я планирую большую программу на вечер. Иногда я думаю, что Анна не замечает моих чувств к ней, но после этого вечера она поймет, как много она для меня значит»:

- а) Что конкретно ты планируешь сделать?»
- б) Если я правильно тебя понял, ты планируешь провести вечер, который превзойдет все ожидания Анны?
- в) Я понял, ты рад, что спланировал вечер так, что он должен превзойти все ожидания Анны и показать, как много она для тебя значит?

? Выберите ответ на нижеприведенное высказывание, не являющийся парафразом: «Сегодня день рождения Анны, и я планирую большую программу на вечер. Иногда я думаю, что Анна не замечает моих чувств к ней, но после этого вечера она поймет, как много она для меня значит»:

- а) Что конкретно ты планируешь сделать?
- б) Если я правильно тебя понял, ты планируешь провести вечер, который превзойдет все ожидания Анны?
- в) У меня сложилось впечатление, что ты доволен (или ты гордишься) своими планами на вечер

? Что будет характеризовать Ваше поведение в деловом конфликте, если Вы предпочли стратегию сотрудничества?

- а) Наиболее важной задачей станет восстановление спокойствия и стабильности, а не разрешение конфликта
- б) На первый план выйдет защита собственных интересов и аргументация собственной правоты
- в) Необходима будет интеграция всех точек зрения и удовлетворение интересов всех сторон;
- г) Нужно будет искать усредненную позицию, предполагающую уступки в интересах всех сторон

и удовлетворение интересов всех сторон;
г) Нужно будет искать усредненную позицию, предполагающую уступки всех сторон в собственных интересах

? В деловой сфере Вы можете встретиться с такими подходами к формированию команды как:

- а) Целеполагающий (основанный на целях)
- б) Межличностный (интерперсональный)
- в) Ролевой
- г) Проблемно-ориентированный

? Вы информированы, что Ваши партнеры предпочитают «жесткий» подход к деловым переговорам, поэтому Вы готовы к тому, что их позиция:

- а) будет легко меняться;
- б) останется жесткой и неизменной;
- в) процесс обсуждения будет концентрироваться на интересах, а не на позиции

? Вы информированы, что Ваши партнеры предпочитают «принципиальный» подход к деловым переговорам, поэтому Вы готовы к тому, что их позиция:

- а) будет легко меняться;
- б) останется жесткой и неизменной
- в) процесс обсуждения будет концентрироваться на интересах, а не на позиции

? Определите характерный для Вашего партнера тип реагирования на трудные ситуации, если на возникшие в процессе Вашей совместной работы затруднения он реагирует выражениями « Я не виноват в том, что не получается найти решение», « Вы сами виноваты в том, что ...», « В том, что у нас получилось, никто не виноват», « Это из-за них ...», «Я ошибся, но не специально...»:

- а) Препятственно-доминантный тип
- в) Самозащитный тип
- г) Разрешающий (упорствующий) тип

? Определите вероятный тип Вашего партнера, использующего в процессе общения с Вами выражения «У нас сжатые сроки», «Это - тяжелая ситуация», «У нас устойчивое положение», «Мы плотно занимаемся

<p>будет, скорее всего:</p> <p>а) Больше 3,5-4 метров б) 1- 2 метра в) До 3 метров</p> <p>? Если Вы предпочли пассивное слушание по отношению к конкретному партнеру, Вы используете в качестве обратной связи:</p> <p>а) «Угу-реакции» б) Парафраз в) Резюмирование</p> <p>? Определите тип акцентуации Вашего партнера, для поведения которого характерны «самовосхваление» и «самооплакивание»</p> <p>а) Ригидный; б) Демонстративный; д) Гипертимный</p> <p>?Если Ваш телефонный разговор с деловым партнером прервался, то перебивает</p> <p>а) тот, кто Вам позвонил б) тот, кому позвонили в) не имеет значения</p> <p>? Если Вам позвонил деловой партнер, то завершает разговор</p> <p>а) Ваш партнер б) Вы сам в) не имеет значения</p> <p>? Если Вам представляют нового делового партнера, то руку подает</p> <p>а) партнер, которого Вам представляют б) Вы, как тот, кому представляют г) не имеет значения</p> <p>? Вы понимаете кооперацию в деловом общении как</p> <p>а) форму организации межличностного взаимодействия, характеризующаяся объ-</p>	<p>? Если Вы предпочли стратегию соперничества в деловой конфликтной ситуации, то Вы:</p> <p>а) Стараетесь найти решение, предполагающее взаимные уступки (потери) в интересах б) Стараясь не задеть чувств другого человека, готовы согласиться с ним, если это сохранит Ваши отношения в) Твердо настаиваете на Ваших собственных интересах</p> <p>? Выберите парафраз содержания к следующему высказыванию «Все говорят о том фильме, который вчера шел ночью по СТС, а я его не видел. Ты же знаешь, я не слишком смотрю этот «ящик»:</p> <p>а) О каком фильме идет речь? б) Ты не видел фильм, о котором сейчас говорят, из-за того, что редко смотришь телевизор? в) Тебя беспокоит то, что ты не видел фильм, о котором все говорят? г) Ты не видел фильм, о котором сейчас говорят, поскольку редко смотришь телевизор, а теперь сожалешь (тебя это беспокоит?)</p> <p>? Выберите парафраз чувств к следующему высказыванию «Все говорят о том фильме, который вчера шел ночью по СТС, а я его не видел. Ты же знаешь, я не слишком смотрю этот «ящик»:</p> <p>а) О каком фильме идет речь? б) Ты не видел фильм, о котором сейчас говорят, из-за того, что редко смотришь телевизор? в) Тебя беспокоит то, что ты не видел фильм, о котором все говорят? г) Ты не видел фильм, о котором сейчас говорят, поскольку редко смотришь телевизор, а теперь сожалешь (тебя это беспокоит?)</p> <p>? Выберите комбинированный парафраз (содержания и чувств) к следующему высказыванию «Все говорят о том фильме, который вчера шел ночью по СТС, а я его не видел. Ты же знаешь, я не слишком смотрю этот «ящик»:</p> <p>а) О каком фильме идет речь?" б) Ты не видел фильм, о котором сейчас говорят, из-за того, что редко смотришь телевизор?" в) Тебя беспокоит то, что ты не видел фильм, о котором все говорят?" г) Ты не видел фильм, о котором сейчас говорят, поскольку редко смотришь телевизор, а теперь сожалешь (тебя это беспокоит?)</p> <p>? Выберите ответ на нижеприведенное высказывание, не являющийся парафразом:«Все говорят о том фильме, который вчера шел ночью по СТС, а я его не видел. Ты же знаешь, я не слишком смотрю этот «ящик»:</p> <p>а) О каком фильме идет речь? б) Ты не видел фильм, о котором сейчас говорят, из-за того, что редко смотришь телевизор? в) Тебя беспокоит то, что ты не видел фильм, о котором все говорят?</p>	<p>данным вопросом», «Я не <u>почувствовал</u> ничего нового в выступлении данного оратора»:</p> <p>а) Визуал в) Аудиал в) Кинестетик</p> <p>? Определите «эго-состояние» делового партнера по его высказыванию: «Ты что, не можешь посмотреть на свои часы?»</p> <p>а) Родитель. б) Взрослый в) Руководитель</p> <p>? От какого стиля принятия решения Вы откажетесь, если качество управленческого решения имеет определяющее значение, а подчиненные не разделяют организационных целей, которые будут достигнуты при решении проблемы:</p> <p>а) стиль ГП б) стиль АI в) стиль АП г) стиль не имеет значения.</p> <p>? От партнеров, придерживающихся «мягкого» подхода к деловым переговорам вы ожидаете:</p> <p>а) Поиска того единственного варианта, на который пойдут другие участники б) Поиска единственного варианта, который нужен самим этим партнерам; в) Разработки многоплановых вариантов выбора, прежде, чем принимать решение</p> <p>? Если Вы выбрали в конкретной ситуации делового взаимодействия позицию (эго-состояние) «Родителя», то какую из нижеприведенных фраз Вы предпочтете (в логике трансактного анализа):</p> <p>а) Принимая решение, я стараюсь продумать его последствия б) Каждый должен выполнять свой долг; в) Нередко я поступаю не как надо, а как хочется</p> <p>? Применяя метод "Я - высказывание" в конфликтной ситуации с деловым партнером Вы:</p> <p>а) Рассказываете партнеру о своих переживаниях, рассчитывая на сочувствие</p>
--	---	--

единением усилий участников для достижения совместной цели при одновременном разделении между ними функций, ролей и обязанностей

б) как отсутствие собственной позиции, некритическое следование общим тенденциям, авторитетам

в) как способ достижения собственных целей безотносительно к целям других участников

? Сколько стратегий (способов) поведения в конфликте в Вашем распоряжении согласно двухмерной модели К. Томаса и Р. Киллмена

- а) 1
- б) 3
- в) 5
- г) 7

? Если Вы уходите с делового приема раньше других гостей, то прощаетесь

- а) только с хозяевами приема
- б) с другими гостями
- г) не имеет значения

? Чтобы не допустить конфликтогенов в деловом общении Вы исключите

- а) снисходительное отношение, демонстрацию превосходства, насмешки, обвинения, упреки в адрес деловых партнеров
- б) только насмешки и обвинения
- г) только снисходительное отношение, демонстрацию превосходства и насмешки

? Если в процессе делового взаимодействия Вами пытаются манипулировать с помощью просьбы «войти в положение», то Вы

- а) твердо дадите понять партнеру, что он может справиться с проблемой самостоятельно
- б) посочувствуете партнеру и уступите ему, даже если это ущемляет Ваши

г) Ты не видел фильм, о котором сейчас говорят, поскольку редко смотришь телевизор, а теперь сожалеешь (тебя это беспокоит?)

? Выберите парафраз содержания к следующему высказыванию «Я месяц назад отдал моему руководителю переработанную курсовую работу и был доволен тем, что в результате больших трудов удалось ее значительно улучшить, но руководитель вернул мне ее, заявив, что не понимает, чем второй вариант отличается от первого»:

а) Если я правильно понял, Ваш руководитель считает, что Вы недостаточно переработали курсовую работу, хотя Вы приложили много сил и уверены, что второй вариант лучше, чем первый?

б) Мне кажется, Вы неприятно удивлены, что руководитель не увидел разницы между первым и вторым вариантом?

в) Если я правильно понял, у Вас вызвало раздражение, что руководитель не смог увидеть разницы между вариантами курсовой, хотя Вы проделали очень большую работу, значительно усовершенствовав ее

? Выберите парафраз чувств к следующему высказыванию «Я месяц назад отдал моему руководителю переработанную курсовую работу и был доволен тем, что в результате больших трудов удалось ее значительно улучшить, но руководитель вернул мне ее, заявив, что не понимает, чем второй вариант отличается от первого»:

а) Если я правильно понял, Ваш руководитель считает, что Вы недостаточно переработали курсовую работу, хотя Вы приложили много сил и уверены, что второй вариант лучше, чем первый?»

б) Мне кажется, Вы неприятно удивлены, что руководитель не увидел разницы между первым и вторым вариантом?»

в) Если я правильно понял, у Вас вызвало раздражение, что руководитель не смог увидеть разницы между вариантами курсовой, хотя Вы проделали очень большую работу, значительно усовершенствовав ее?

? Выберите ответ на нижеприведенное сообщение, не являющийся парафразом «Я месяц назад отдал моему руководителю переработанную курсовую работу и был доволен тем, что в результате больших трудов удалось ее значительно улучшить, но руководитель вернул мне ее, заявив, что не понимает, чем второй вариант отличается от первого»:

а) А какая у Вас тема курсовой работы?»

б) Мне кажется, Вы неприятно удивлены, что руководитель не увидел разницы между первым и вторым вариантом?

в) Если я правильно понял, у Вас вызвало раздражение, что руководитель не смог увидеть разницы между вариантами курсовой, хотя Вы проделали очень большую работу, значительно усовершенствовав ее

? Выберите комбинированный парафраз (содержания и чувств) к следующему высказыванию «Я месяц назад отдал моему руководителю переработанную

б) Описываете партнеру собственное восприятие ситуации и отношение к предмету разговора, избегая провокаторов конфликта (конфликтогенов)

в) Прямо высказываете партнеру свои претензии и обвинения

? Определите «эго-состояние» делового партнера по его высказыванию: «Вы виноваты в том, что произошло, так как должны были прийти до назначенного времени и подготовить все как следует»

- а) Родитель.
- б) Взрослый
- в) Контролер
- г) Ребенок

? Определите «эго-состояние» делового партнера по его высказыванию: «Перед нами стоит задача обсудить наши разногласия, чтобы принять удовлетворяющее нас обоих решение»

- а) Родитель.
- б) Взрослый
- в) Ребенок

? Определите «эго-состояние» сотрудника по его высказыванию: «Хорошо Иванову - его так часто посылают в командировки с хорошими командировочными, что он может почти полностью экономить свою зарплату!»

- а) Родитель
- б) Взрослый
- в) Ребенок

? Определите «эго-состояние» сотрудника по его высказыванию: «Я рос на фирме у отца. Если бы я работал так недобросовестно, как окружающие меня сейчас люди, меня бы очень сильно наказали»

- а) Родитель
- б) Взрослый
- в) Ребенок

? Определите вероятный тип Вашего партнера, у которого в процессе общения преобладают выражения «У нас все прошло гладко, но напряжение сохранилось», «Это, конечно, тяжелая ситуация, но мы вы-

<p>собственные интересы в) спросите о том, что именно затруднительно для партнера</p> <p>?Для установления доверительных отношений и эмоционального контакта с деловыми партнерами Вы используете</p> <p>а) открытые позы б) закрытые позы в) поза не имеет значения</p>	<p>курсовую работу и был доволен тем, что в результате больших трудов удалось ее значительно улучшить, но руководитель вернул мне ее, заявив, что не понимает, чем второй вариант отличается от первого»</p> <p>а) Если я правильно понял, Ваш руководитель считает, что Вы недостаточно переработали курсовую работу, хотя Вы приложили много сил и уверены, что второй вариант лучше, чем первый?»</p> <p>б) Мне кажется, Вы неприятно удивлены, что руководитель не увидел разницы между первым и вторым вариантом?</p> <p>в) Если я правильно понял, у Вас вызвало раздражение, что руководитель не смог увидеть разницы между вариантами курсовой, хотя Вы проделали очень большую работу, значительно усовершенствовав ее?</p> <p>г) А какие у Вас отношения с руководителем?</p> <p>? Как Вы поступите, если в процессе конфликтного взаимодействия Вами пытаются манипулировать с помощью просьбы «войти в положение»</p> <p>а) Твердо дам понять партнеру, что он может справиться с проблемой самостоятельно</p> <p>б) Посочувствую партнеру и уступлю ему, даже если это ущемляет мои собственные интересы</p> <p>в) Спрошу о том, что именно затруднительно для партнера</p> <p>? Какой из ниже предложенных ответов в описываемой ситуации Вы предпочтете, если Ваш партнер Вам говорит: «Я третий день вожусь с этой задачей! Она безумно сложная! Я все перепробовал, но у нее нет решения!»</p> <p>а) Давай посмотрим вместе, в чем сложность</p> <p>б) Да она такая легкая, тут даже думать не нужно, я тебе сейчас всё объясню!</p> <p>в) Тебе просто не хватает для этого смекалки и знаний</p> <p>г) Кто тебе сказал, что нет решения?</p> <p>?Выберите парафраз, не содержащий конфликтоген, из вариантов ответа руководителя на слова подчиненного: «Я много лет делаю отчеты, и никто, кроме Вас, меня ранее не заставлял их переделывать! Может быть, в этом отчете есть отдельные неточности, но не переделывать же все!»</p> <p>а) Вы полагаете, что не стоит переделывать весь отчет из-за отдельных неточностей?</p> <p>б) Вы считаете, что я к Вам придираюсь?</p> <p>в) Вы не хотите исправлять Ваши же ошибки?</p>	<p>держим любое давление», «Я работаю с аппетитом», «Его выступление меня не задело, оно такое <u>пресное</u>, в нем не было ничего <u>остренького</u>»</p> <p>а) Визуал; б) Аудиал; в) Кинестетик г) Дискретор</p> <p>? Если Вы замечаете изменения в поведении большинства членов Вашей группы, проявляющиеся в ранее не выраженных признаках гиперкритицизма, саморекламы, жесткого формализма, подобострастия, замыкания в себе или отсутствия вовлеченности, то предполагаете, что группа находится на:</p> <p>а) Стадии нормирования; б) Начальной стадии формирования, диффузной группы в) Стадии брожения</p> <p>?Зная, что Ваша группа (команда) достигла высшего уровня развития, Вы внутренне готовы к принятию совместного решения в этой группе на основе принципа:</p> <p>а) Единогласия; б) Единодушия в) Компромисса</p>
---	--	--

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

При определении процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования контролируемых в рамках дисциплины «Организационное поведение» компетенций и при разработке ФОС по дисциплине, учитывались следующие обстоятельства:

1) формируемые компетенции представляют собой интегральные личностно-профессиональные качества, формирование, развитие и проявление которых связано не только с наличием некоторого комплекса знаний, но и со сложным взаимодействием всех (когнитивных, аффективных, поведенческих) структур личности, которые формируются и развиваются в течение всей её жизнедеятельности (индивидуальная траектория формирования указанных компетенций у студентов различна).

2) формирование указанных компетенций у студентов предполагает использование контекстной среды обучения (погружение студентов в профессиональный, коммуникативный и нормативный контекст их будущей деятельности). Условия для формирования указанных компетенций должны создаваться не только в рамках дисциплины «Организационное поведение», но и в рамках преподавания других дисциплин управленческого цикла, производственной практики и при выполнении дипломных исследований.

При формулировании «тестовых» заданий управленческого содержания, связанных с поведением людей в организации, следует учитывать, что такие задания, в отличие от математических или технических, не имеют единственного правильного решения, и самые полные их формулировки не могут в исчерпывающей мере отражать все многообразие условий и факторов, определяющих выбор оптимального управленческого решения в конкретной организационной ситуации.

В связи с вышесказанным в ФОС по учебной дисциплине Организационное поведение выделяются два крупных блока:

а) оценочные средства для сформированности «знаниевой» базы формируемых компетенций и умения применять эти знания при анализе организационной ситуации (тесты, контрольные работы на уровень освоения материала дисциплины; практические (исследовательские) задания по анализу конкретных ситуаций для работы в малых группах, творческие групповые контрольные работы);

б) средства контроля вовлеченности студентов в процесс при использовании активных (интерактивных) методов обучения (деловые игры, психологические тренинги и мастерские).

Оценка результатов освоения дисциплины при заочной форме обучения осуществляется по традиционной системе «зачтено – не зачтено». «Зачтено» выставляется при условии накопления обучающимся 45 рейтинг-баллов, начисляющихся следующим образом:

Оценка в баллах, полученная при помощи разных средств контроля

Средства контроля	Балльная оценка (максимальный балл)
Входной контроль	В расчете рейтинг-баллов не учитывается
Контроль посещения лекций	6
Контроль посещения практических занятий	10
Участие в интерактивных, контекстных формах работы на практических занятиях (деловые игры, психологический тренинг, психологическая	39

мастерская)	
Тестирование	45
ВСЕГО	100 баллов
Реферат по пропущенным темам	Одна тема -15 баллов
Творческая контрольная работа для студентов, пропустивших занятия	25

«Автоматический» зачёт может быть выставлен обучающемуся по суммарным результатам работы в аудитории на лекционных и практических занятиях (направленных на закрепление теоретического материала) при условии, что общая сумма баллов не менее 45. Обучающиеся, пропустившие более 30% занятий проходят тестирование или пишут рефераты по пропущенным темам. В случае пропуска занятий, посвященных управлению коммуникациями и конфликтами в организации, управлению поведением группы, обучающимся предлагается творческая контрольная работа, которая может выполняться в индивидуальной и групповой форме.

Оценка результатов входного контроля:

Результаты входного контроля позволяют оценить стартовый уровень психологических знаний студентов для определения адекватных этому уровню содержательных и инструментальных аспектов работы с ними. В баллах результаты *не оцениваются*, поскольку отражают начальный уровень подготовленности обучающихся до освоения им дисциплины, а не результаты их работы по её освоению.

Балльная оценка выполнения итогового теста:

Ожидаемые результаты:

Знать: основной теоретический материал дисциплины.

Уметь: используя полученные знания, диагностировать особенности конкретной организационной ситуации и выбирать наиболее адекватный способ управления ею.

Владеть: навыками анализа моделируемых в тестовых заданиях организационных ситуаций.

Пороговые оценки:

10 баллов – 30-40% правильных ответов

15 баллов – 41-50 % правильных ответов

30 баллов – 51-84% правильных ответов

45 баллов - 85 -100% правильных ответов

Балльная оценка творческой контрольной работы осуществляется следующим образом:

Ожидаемые результаты:

Знать: основной теоретический материал дисциплины.

Уметь: продуктивно участвовать в групповых процессах (в случае группового выполнения задания); применять полученные знания для анализа и разрешения моделируемых в контрольных заданиях ситуаций.

Владеть: навыками эффективного взаимодействия в группе; навыками анализа моделируемых в контрольных заданиях ситуаций и разработки рекомендаций по их управлению.

Пороговые оценки:

25 баллов – выполнение творческой работы с последующим анализом и обсуждением её результатов в группе и принятием группового решения;

15 баллов – индивидуальное выполнение работы, результаты которой отражают знание основ управления коммуникациям, конфликтами и поведением группы в организации.

0 баллов – невыполнение работы

Балльная оценка работы студента на практических занятиях (с применением интерактивных, контекстных методов):

Ожидаемые результаты:

-закрепление теоретического материала;

-профессионально-личностное развитие, сформированность навыков анализа конкретной организационной ситуации, коммуникативных умений, навыков продуктивного участия в межличностном и групповом взаимодействии.

Пороговые оценки

20 баллов - за сочетание активной включенности в процесс со способностью применить теоретические знания, полученные при изучении дисциплины, анализировать условия ситуации и устанавливать причинно-следственные связи поведения участников и его результатов, формулировать выводы на основе нового опыта и уже полученных знаний.

15 баллов - активная включенность в процесс.

5 баллов – присутствие на занятии, но отстраненность, нежелание участвовать в процессе, наблюдение со стороны.

Балльная оценка реферата:

Ожидаемые результаты:

Знать: материал раскрываемой темы реферата.

Уметь: структурировать и логически выстраивать текст реферата, обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.

Учитываются:

1. Степень раскрытия сущности проблемы: - соответствие плана теме; - соответствие содержания теме и плану; - полнота и глубина раскрытия основных понятий;- умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал, аргументировать основные положения и выводы.

2. Соблюдение требований к оформлению: - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - соблюдение требований к объему доклада.

Пороговые значения:

15 баллов – соответствие всем вышеописанным критериям

10 балла неполное соответствие установленным критериям, но в целом раскрытая тема.

Баллы не начисляются при несоответствии реферата всем установленным критери-

ям.

«Зачтено» по дисциплине выставляется, если обучающийся суммарно набирает 45 баллов.

Разработчик ФОС  В.В. Феонычев.