

# **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

## **ПРИЛОЖЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ**

Направление подготовки: **23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин  
и комплексов**

Направленность (профили): **Автомобили и автомобильное хозяйство**

Квалификация 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
УК-3	<i>способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</i>	<b>Знает:</b> психологические особенности и закономерности управленческой деятельности, психологические явления, процессы и отношения, возникающие в процессе управления организацией, закономерности формирования эффективной команды, основные условия эффективной командной работы; принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия членов команды в организации	6 семестр	лекции, практические занятия, контроль результатов самостоятельной работы студентов	Тестирование, творческая контрольная работа в малых группах, реферат (для студентов, пропустивших занятия), анализ особенностей поведения студента в реальных условиях межличностного и группового взаимодействия в процессе интерактивных и «контекстных» форм работы.
		<b>Умеет:</b> используя полученные знания, исследовать и диагностировать особенности конкретной организационной ситуации и выбирать наиболее адекватный способ управления ею, в том числе определять стиль управления и эффективность руководства командой	6 семестр	лекции, практические занятия, контроль результатов самостоятельной работы студентов	творческая контрольная работа в малых группах, анализ особенностей поведения студента в реальных условиях межличностного и группового взаимодействия в процессе интерактивных и «контекстных» форм занятий.
		<b>Владеет:</b> навыками эффективного межличностного и группового взаимодействия с партнерами, навыками организации работы команды.	6 семестр	практические занятия, контроль результатов самостоятельной работы студентов	анализ особенностей поведения студента в реальных условиях межличностного и группового взаимодействия в процессе интерактивных и «контекстных» форм занятий

Компетенция **УК-3** формируется также в процессе освоения дисциплин:

Социология

Производственная практика: эксплуатационная практика

Производственная практика: ремонтная практика

Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Социально-психологическая адаптация первокурсников

Продолжение таблицы 1.

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
УК-6	<i>Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</i>	Знает: основы психологии личности, личностные переменные эффективности управленческой деятельности, собственные индивидуально-психологические особенности, определяющие поведение личности в условиях управленческих отношений; основы саморегуляции в стрессах, копинг стратегии, основы тайм-менеджмента; рефлексивными навыками, достаточными для анализа особенностей собственного поведения и взаимодействия с другими людьми, их связи с полученными результатами; навыками психологической саморегуляции и самопроектирования	6 семестр	лекции, практические занятия, контроль результатов самостоятельной работы студентов	Тестирование, творческая контрольная работа в малых группах, реферат (для студентов, пропустивших занятия), анализ особенностей поведения студента в реальных условиях межличностного и группового взаимодействия в процессе интерактивных и «контекстных» форм работы.
		<b>Умеет:</b> на основе самоанализа определять направления саморазвития	6 семестр	лекции, практические занятия, контроль результатов самостоятельной работы студентов	творческая контрольная работа в малых группах, анализ особенностей поведения студента в реальных условиях межличностного и группового взаимодействия в процессе интерактивных и «контекстных» форм занятий.
		<b>Владеет:</b> рефлексивными навыками, достаточными для анализа особенностей собственного поведения и взаимодействия с другими людьми, их связи с полученными результатами; навыками психологической саморегуляции и самопроектирования	6 семестр	практические занятия, контроль результатов самостоятельной работы студентов	анализ особенностей поведения студента в реальных условиях межличностного и группового взаимодействия в процессе интерактивных и «контекстных» форм занятий

Компетенция **УК-6** формируется также в процессе освоения дисциплин:

Производственная практика: эксплуатационная практика

Производственная практика: ремонтная практика

Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Социально-психологическая адаптация первокурсников

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
УК-9	<i>Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</i>	<b>Знать:</b> содержание понятий «инклюзия», «инклюзивный подход», «инклюзивная культура», «инклюзивная компетентность руководителя»; ее компоненты и структуру инклюзивной компетентности.	5 курс	лекции, практические занятия, контроль результатов самостоятельной работы студентов	Тестирование, творческая контрольная работа в малых группах, реферат (для студентов, пропустивших занятия), анализ особенностей поведения студента в реальных условиях межличностного и группового взаимодействия в процессе интерактивных и «контекстных» форм работы.
		<b>Уметь:</b> применить эти знания в академических ситуациях	5 курс	лекции, практические занятия, контроль результатов самостоятельной работы студентов	творческая контрольная работа в малых группах, анализ особенностей поведения студента в реальных условиях межличностного и группового взаимодействия в процессе интерактивных и «контекстных» форм занятий.
		<b>Владеть:</b> сформированными установками на реализацию инклюзивного подхода в собственной деятельности, рефлексивными навыками, достаточными для анализа особенностей собственного взаимодействия с людьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).	5 курс	практические занятия, контроль результатов самостоятельной работы студентов	анализ особенностей поведения студента в реальных условиях межличностного и группового взаимодействия в процессе интерактивных и «контекстных» форм занятий

УК-9 формируется также в дисциплинах:

Безопасность жизнедеятельности

Физическая культура и спорт

Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

## 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 по формируемым компетенциям
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 (для студентов, пропустивших более 30% занятий)	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
	Реферат (для студентов, пропустивших занятия по темам)	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 про-	Темы рефератов и требования к выполнению с указанием критериев оценки результатов

		блемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	
9	<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 профессиональной 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 оценки «зачтено - не зачтено»</p>

### Примерный перечень оценочных средств соответствия с таксономией образовательных целей Б. Блума

№	Уровень сложности	Глаголы для формулировки заданий	Оценочные средства (процедуры оценивания)
1	Знание	Перечислить, дать определение, идентифицировать, назвать, указать, выбрать, сформулировать, воспроизвести, упорядочить, соотнести, отметить.	Тест Деловая игра Психологический тренинг Практические задания, в том числе для работы в малых группах. Контрольная работа
2	Понимание	Определить, выделить, объяснить, находить различия, характеризовать, обсуждать, рассматривать в деталях, сделать сообщение, интерпретировать, связать, уточнить, построить, выразить, переформулировать, привести примеры, описать	Тест Психологическая мастерская (рефлексия) Деловая игра (рефлексия) Психологический тренинг (рефлексия)
3	Применение	Применять, демонстрировать, доказать, инсценировать, модифицировать, исследовать, изменить, иллюстрировать, интерпретировать, разработать, выполнять, использовать, обнаруживать, устанавливать, завершить, раскрыть	Наблюдение Деловая игра Психологический тренинг Практические задания, в том числе для работы в малых группах
4	Анализ	Анализировать, оценивать, сравнить, полемизировать, оспаривать, вывести, подразделить, находить различия, исследовать, изучать, применять, идентифицировать, собрать сведения, резюмировать, выделять, измерить, разделить	Тест Деловая игра Психологический тренинг Психологическая мастерская Практические задания, в том числе для работы в малых группах
5	Синтез	Систематизировать, сочинять (писать), конструировать (придумывать), создавать, управлять, организовывать, спланировать, подготовить, предлагать, компоновать, интегрировать	Тест Деловая игра Психологический тренинг Практические задания, в том числе для работы в малых группах
6	Оценка	осуществлять оценку, убедить, выбрать, сравнивать и находить отличия, критиковать, определять (устанавливать, принимать решение), составлять мнение, сделать вывод, соизмерять (соотносить), осуществлять ранжирование, рекомендовать (предлагать), проверять (исправлять), обосновать, составить мнение, прогнозировать, защищать	Деловая игра Психологический тренинг Психологическая мастерская Практические задания, в том числе для работы в малых группах



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

Компетенция, этапы освоения компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Планируемые результаты обучения	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
			Ниже порогового уровня (не зачтено)	Пороговый уровень (Зачтено)	Продвинутый уровень (Зачтено)	Высокий уровень (Зачтено)
<p><i>УК-3 способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</i></p>	<p><b>ИД 1</b> ук-3 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде. <b>ИД 2</b> ук-3 Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.). <b>ИД 4</b> ук-3 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.</p>	<p><b>Знает:</b> психологические особенности и закономерности управленческой деятельности, психологические явления, процессы и отношения, возникающие в процессе управления организацией, закономерности формирования эффективной команды, основные условия эффективной командной работы; принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия членов команды в организации</p>	<p>обучающийся <b>не</b> знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в ключевых понятиях.</p>	<p>основные понятия дисциплины, источники, историю развития психологии управления, содержание основных теорий мотивации, лидерства и власти, конфликта в организации, основы групповой динамики в организации.</p>	<p>понятийный аппарат, источники, историю развития и методологические основания психологии управления, основные теории мотивации, лидерства и власти, организационной культуры и организационного развития; природу конфликтов в организации, методы управления конфликтами, стратегии и формы поведения в конфликтах и способы их разрешения в деловом взаимодействии; закономерности функционирования группы в организации, феномены групповой динамики, основные подходы к командообразованию, основы team-building в организации.</p>	

		<p><b>Умеет:</b> используя полученные знания, исследовать и диагностировать особенности конкретной организационной ситуации и выбирать наиболее адекватный способ управления ею, в том числе определять стиль управления и эффективность руководства командой</p>	<p>ввиду отсутствия знания компонента компетенции, не может применить входящие в него знания в конкретных коммуникативных ситуациях, не умеет устанавливать причинно-следственные связи между своим коммуникативным поведением и его результатами</p>	<p>раскрыть содержание ключевых понятий дисциплины, объяснить содержание основных теорий мотивации, власти и лидерства в организации в связи с эффективностью управленческой деятельности.</p>	<p>используя полученные знания, исследовать особенности конкретной управленческой ситуации и выбирать наиболее адекватный способ управления ею.</p>	<p>используя полученные знания, исследовать особенности конкретной управленческой ситуации и выбирать наиболее адекватный способ управления ею; самостоятельно организовывать групповое решение и продуктивно участвовать в процессах групповых обсуждений и решения проблем, выбирать адекватный типу партнера способ взаимодействия с ним; управлять собственными стрессами в эмоционально-напряженных ситуациях.</p>
		<p><b>Владеет:</b> навыками эффективного межличностного и группового взаимодействия с партнерами, навыками организации работы команды</p>	<p>отсутствует опыт конструирования межличностного и командного взаимодействия, приобретаемый студентами в деловых играх и психологических тренингах в рамках освоения дисциплины (с применением полученных при изучении дисциплины знаний).</p>	<p>опытом применения (с помощью преподавателя) основных теорий коммуникации, мотивации, лидерства и власти для анализа конкретной управленческой ситуации, приемами активного слушания и разными способами аргументации в деловом взаимодействии</p>	<p>навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти при анализе конкретной управленческой ситуации; навыками конструирования делового взаимодействия, ассертивного поведения в конфликтных ситуациях, управления групповым обсуждением и организации группового взаимодействия;</p>	<p>навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти при анализе конкретной организационной ситуации; навыками анализа коммуникативной системы организации, конструирования делового взаимодействия на межличностном и групповом уровнях, ассертивного поведения в конфликтных ситуациях, управления групповым обсуждением и организации группового взаимодействия; способностью осознавать не только причинно-следственные связи между собственным поведением и его результатами, но и собственные ограничения, ресурсы роста, навыками самопректирования в управленческой деятельности.</p>

Компетенция, этапы освоения компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Планируемые результаты обучения	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
			Ниже порогового уровня (не зачтено)	Пороговый уровень (Зачтено)	Продвинутый уровень (Зачтено)	Высокий уровень (Зачтено)
<p><b>УК-6</b></p> <p><i>Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</i></p>	<p><b>ИД 1</b> <small>УК-6</small> Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы</p> <p><b>ИД 2</b> <small>УК-6</small> Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.</p> <p><b>ИД 3</b> <small>УК-6</small> Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.</p>	<p><b>Знает:</b> основы психологии личности, личностные переменные эффективности управленческой деятельности, собственные индивидуально-психологические особенности, определяющие поведение личности в условиях управленческих отношений; основы саморегуляции в стрессах, копинг стратегии, основы тайм-менеджмента;</p>	<p>обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в ключевых понятиях.</p>	<p>основные понятия психологии личности, личностные переменные эффективности управленческой деятельности</p>	<p>основные понятия психологии личности, личностные переменные организационного поведения и эффективности управленческой деятельности, собственные индивидуально-психологические особенности, определяющие поведение личности в условиях управленческих отношений.</p>	<p>основы психологии личности, личностные переменные организационного поведения и эффективности управленческой деятельности, собственные индивидуально-психологические особенности, определяющие поведение личности в организации и в условиях управленческого взаимодействия; основы саморегуляции в стрессах, копинг стратегии, основы тайм-менеджмента.</p>
		<p><b>Умеет:</b> на основе самоанализа определять направления саморазвития</p>	<p>ввиду отсутствия знаниевого компонента компетенции, не может применить входящие в него знания в конкретных коммуникативных ситуациях, не умеет устанавливать причинно-следственные связи между своим коммуникативным поведением и его результатами</p>	<p>при внешнем сопровождении определять собственные ресурсы и направления саморазвития</p>	<p>на основе самоанализа самостоятельно определять направления саморазвития, использовать базовые знания в области тайм-менеджмента и копинг-стратегий для планирования и совладающего поведения в стрессах.</p>	<p>на основе самостоятельного анализа собственной внутренней и внешней активности и обратной связи от окружающих людей устанавливать причинно-следственные связи содержания и результатов этой активности, использовать базовые знания в области тайм-менеджмента и копинг-стратегий для планирования собственного профессионального будущего, управления стрессами, определять направления саморазвития, проектировать свою карьеру</p>

		<b>Владеет:</b> рефлексивными навыками, достаточными для анализа особенностей собственного поведения и взаимодействия с другими людьми, их связи с полученными результатами; навыками психологической саморегуляции и самопроектирования	отсутствует опыт анализа собственного поведения и взаимодействия с другими людьми, приобретаемый студентами в деловых играх и психологических тренингах в рамках освоения дисциплины (с применением полученных при изучении дисциплины знаний).	опытом применения (с помощью преподавателя) самоанализа собственного поведения и взаимодействия с другими людьми, их связи с полученными результатами; опытом применения приемов психологической саморегуляции	рефлексивными навыками, достаточными для анализа особенностей собственного поведения и взаимодействия с другими людьми, их связи с полученными результатами; опытом применения приемов психологической саморегуляции и самопроектирования при внешней помощи (помощи преподавателя)	Навыками самоанализа собственной внешней и внутренней активности, взаимодействия с другими людьми, их связи с полученными результатами; навыками психологической саморегуляции и самостоятельного определения собственных ресурсов, ограничений, направлений саморазвития, самопроектирования
УК-9 <i>Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</i>	ИД 1 УК-9 Знает понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру; особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах	<b>Знает:</b> содержание понятий «инклюзия», «инклюзивный подход», «инклюзивная культура», «инклюзивная компетентность руководителя»; ее компоненты и структуру инклюзивной компетентности.	Не знает ключевых понятий: «инклюзия», «инклюзивный подход», «инклюзивная культура», «инклюзивная компетентность руководителя	содержание понятий «инклюзия», «инклюзивный подход», «инклюзивная культура», «инклюзивная компетентность руководителя»	Не только содержание понятий «инклюзия», «инклюзивный подход», «инклюзивная культура», «инклюзивная компетентность руководителя»; но и ее компоненты	Не только содержание понятий «инклюзия», «инклюзивный подход», «инклюзивная культура», «инклюзивная компетентность руководителя»; но и ее компоненты и структуру инклюзивной компетентности
		<b>Умеет:</b> применить эти знания в академических ситуациях	ввиду отсутствия знания компонента компетенции, не может применить входящие в него знания в конкретных академических ситуациях	может применить полученные знания для описания конкретных академических ситуаций	может применить полученные знания для анализа и обсуждения конкретных академических ситуаций	может применить полученные знания для анализа и обсуждения управленческих кейсов, предложить эффективные подходы

		<p><b>Владеет:</b> сформированными установками на реализацию инклюзивного подхода в собственной деятельности, рефлексивными навыками, достаточными для анализа особенностей собственного взаимодействия с людьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).</p>	<p>отсутствует опыт анализа собственного поведения и взаимодействия с другими людьми, приобретаемый студентами в деловых играх и психологических тренингах в рамках освоения дисциплины (с применением полученных при изучении дисциплины знаний).</p>	<p>сформированными установками на реализацию инклюзивного подхода в собственной деятельности, рефлексивными навыками, достаточными для анализа особенностей собственного взаимодействия с людьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).</p>	<p>сформированными установками на реализацию инклюзивного подхода в собственной деятельности, рефлексивными навыками, достаточными для анализа особенностей собственного взаимодействия с людьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), опытом применения (с помощью преподавателя) анализа конкретных академических ситуаций с позиций инклюзивного подхода</p>	<p>сформированными установками на реализацию инклюзивного подхода в собственной деятельности, рефлексивными навыками, достаточными для анализа особенностей собственного взаимодействия с людьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), опытом самостоятельного применения полученных знаний для анализа конкретных академических ситуаций с позиций инклюзивного подхода</p>
--	--	--	--	--	---	--

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

#### **3.1. КОМПЛЕКТ ТИПОВЫХ КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО И РУБЕЖНОГО КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Формируемые компетенции представляют собой интегральные характеристики личности. Условия для формирования и оценки динамики данных компетенций в реальных условиях создаются путем применения в процессе преподавания дисциплины интерактивных, контекстных форм обучения, личностно-развивающих технологий.

Тестовым методом выявляется «знаниевая» база указанной компетенции и очень ограничено – способность использовать полученные знания в конкретной управленческой ситуации.

## **Деловые игры**

### **Деловая игра «Win/ Win» [УК-3]**

**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 участвующими 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 отразить 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

## Деловая игра «Кораблекрушение»

**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 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 индивидуальные особенности взаимодействия с другими людьми в процессе группового решения, отразить групповые процессы, 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.

### 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 .

## Деловая игра «Мозговой штурм»

**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:

Обучающиеся 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 .

## **Деловая игра** **«Определение потенциального стиля управления»**

**1 Тема (проблема) Организационная власть и лидерство в управлении организацией (поведенческие модели стилей лидерства)**

### **2 Концепция игры**

Игра построена на двухфакторной поведенческой модели стилей управления (модель университета Огайо). На основе самооценки по двум шкалам, соответствующим двум выделенным факторам и последующей процедуре оценки его другими участниками игры студент определяет свой потенциальный стиль управления в рамках этой модели. Последующее групповое обсуждение позволяет выявить ограничения и преимущества своего стиля.

### **3 Роли:**

Студенты выступают попеременно в ролях подэкспертных и экспертов по отношению друг к другу.

### **4 Ожидаемый (е) результат (ы)**

- закрепление у студентов теоретических знаний по теме;
- получение лично значимой обратной связи и нового психологического опыта, необходимого для профессионально-личностного развития

## **Деловая игра** **«Прогноз выбора альтернативы поведения»**

**1 Тема (проблема) Управление мотивацией членов организации и эффективность управленческой деятельности (теория ожиданий)**

**2 Концепция игры** Определение на основании выявленных в процессе самостоятельного анонимного опроса однокурсников параметров валентности и ожиданий относительно результатов выбора одной из поведенческих альтернатив (например, посещение студентами конкретных занятий или их пропуск), студенты:

- а) рассчитывают вероятность выбора каждой из этих альтернатив,
- б) разрабатывают предложения по повышению привлекательности для студентов желаемой альтернативы (посещение занятий).

### **3 Роли:**

Студенты выступают попеременно в ролях респондентов и экспертов по отношению друг к другу.

### **4 Ожидаемый (е) результат (ы)**

- закрепление у студентов теоретических знаний по теме;
- навыки применения этих знаний на практике в анализе причин низкой мотивации и разработки методов стимулирования желаемой формы поведения членов организации.



## Психологическая мастерская «Самопознание»

**1 Темы (проблемы):** а) Личностные переменные эффективности управленческой деятельности;  
б) Организационная власть и лидерство в управлении организацией (личностные переменные)

**2 Содержание мастерской:** выполнение студентами психодиагностических заданий, позволяющих исследовать личностные особенности, определяющие поведение людей в организации, и диагностировать у них уровень развития 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.

## Психологический (коммуникативный) тренинг «Конфликт-менеджмент»

**1. Темы (проблемы).** Управление как коммуникационный процесс, основы управленческого общения. Управление конфликтами в организации

**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 ситуации<sup>1</sup>. 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;
- навыки самопрезентации, установления и развития контакта с отдельным партнером и аудиторией.

---

<sup>1</sup> 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.

## **Задания для творческой контрольной работы студентов в аудитории в малых группах (5-7 человек)**

**Темы:** «Управление как коммуникационный процесс. основы управленческого общения Управление конфликтами в организации» 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:*

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

*Второй этап.* Студенты разбиваются на группы по пять – семь человек, в которых представляют в группе результаты индивидуального выполнения задания и на основе группового обсуждения вырабатывают общий продукт.

*Третий этап.* Каждая из малых групп озвучивает свой результат перед всей студенческой группой и на основе обсуждения этих результатов всей группой вырабатывает итоговый общегрупповой (для всей студенческой группы) продукт в виде рекомендаций по построению эффективного межличностного взаимодействия деловых партнеров и организации групповых обсуждений проблемы и принятия эффективных групповых решений.

## **Темы рефератов**

1. Предмет дисциплины «Психология управления».
2. История развития науки «Психология управления»
3. Личность руководителя
4. Проблема командообразования и подходы к её решению.
5. Управление поведением групп в организации
6. Основы управленческого общения.
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 и управленческая деятельность
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 эффективность управления организацией.
18. Процессуальные теории мотивации
19. Содержательные теории мотивации
20. Корпоративный тренинг в организации
21. Методы поддержания желательных форм поведения сотрудников организации.
23. Самоорганизация субъекта управленческой деятельности как условие его эффективности.

24. Самообразование как условие эффективности управленческой деятельности.

25. Управление временем и эффективность управленческой деятельности.

## Комплект заданий для итоговой контрольной работы

*Данная контрольная работа проводится со студентами, пропустившими более 30% занятий по дисциплине после окончания всего курса (а не отдельно по каждой теме).*

### Вариант 1

**Вопрос 1.** Предмет дисциплины «психология управления» (тема Введение в дисциплину)

**Вопрос 2.** Какие типы коммуникационных сетей вы знаете. Формы и виды коммуникаций в организации (тема Организация как коммуникативная система Основы управленческого общения )

**Вопрос 3** Дайте определение термина «организационная власть». Назовите виды организационной власти. Каковы их преимущества и ограничения? (тема Организационная власть и лидерство в управлении организацией)

### Вариант 2

**Вопрос 1.** Структура управленческой деятельности. (тема Введение в дисциплину)

**Вопрос 2.** Какие факторы влияют на эффективность коммуникации в организации. Как вы понимаете принцип обратной связи и его роль в коммуникациях (тема Организация как коммуникативная система Основы управленческого общения)

**Вопрос 3** Мотивация власти. Раскройте понятия «авторитарная личность» и «макиавеллизм». Как они проявляются в организационном поведении? (тема Организационная власть и лидерство в управлении организацией)

### Вариант 3

**Вопрос 1.** Как Вы понимаете смысл системного и ситуационного подхода при анализе управленческой ситуации (тема Введение в дисциплину)

**Вопрос 2.** Что влияет на межличностное восприятие партнеров по общению. Что означают термины: эмпатия, рефлексия, атрибуция (тема Организация как коммуникативная система Основы управленческого общения)

**Вопрос 3.** В чем заключается феномен деструктивного подчинения? Опишите эксперименты Рааймакерса и Меесуса. Что в них было установлено? (тема Организационная власть и лидерство в управлении организацией)

### Вариант 4

**Вопрос 1.** Понятия «лидер» и «руководитель» в организационном контексте.(тема Лидерство и организация)

**Вопрос 2.** Содержательные теории мотивации поведения людей в организации (теории Маслоу, Альдерфера, Герцберга, Маккгрегора) (тема Управление мотивацией членов организации и эффективность управленческой деятельности).

**Вопрос 3.** Сущность феномена социального лодыря. Эксперименты Рингельмана.(тема Управление группой).

### Вариант 5

**Вопрос 1.** Структурный и поведенческий подходы к проблеме лидерства в организации. Их ограничения и позитивный вклад в понимание лидерства в организации. Поведенческие модели стилей управления в организации (тема Лидерство и организация)

**Вопрос 2.** Процессуальные теории мотивации поведения людей в организации (теория подкрепления, теория ожиданий, теория целевая) (тема Управление мотивацией членов организации и эффективность управленческой деятельности)

**Вопрос 3.** Этапы группообразования в организациях. Групповые нормы и их динамика в процессе развития группы (тема Управление группой).

#### Вариант 6

**Вопрос 1.** Ситуационный подход и ситуационные модели стилей управления в организации (тема Организационная власть и лидерство в управлении организацией).

**Вопрос 2.** Назовите этапы программ организационного развития. Соппротивление персонала изменениям и методы его устранения (Организационная культура и развитие организации)

**Вопрос 3.** Понятие «команда» в организационном контексте (тема Управление группой).

#### Вариант 7

**Вопрос 1.** Организационная культура: сущность, уровни и основные характеристики. Методы поддержания и изменения организационной культуры (Организационная культура и развитие организации)

**Вопрос 2.** В каких случаях рекомендуются программы организационного развития? Назовите способы внесения изменений в процессе организационного развития (Организационная культура и развитие организации)

**Вопрос 3.** Методы управления конфликтами в организации (тема Конфликт-менеджмент)

#### Вариант 8

**Вопрос 1.** Модели организационной культуры (Хофштеде, Оучи и др.) (Организационная культура и развитие организации)

**Вопрос 2.** Стратегии, формы и стили поведения людей в конфликтах (тема Организация как коммуникативная система. Основы управленческого общения)

**Вопрос 3.** Методы редизайна и перепроектирования рабочих заданий. Партиципативный метод стимулирования (тема Управление мотивацией членов организации и эффективность управленческой деятельности)

## КОМПЛЕКТ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ,

ЗНАТЬ		
Пороговый	Продвинутый	Высокий
<p><b>? Дисциплина «Психология управления» рассматривает поведение членов организации на следующих уровнях анализа:</b></p> <p>а) на индивидуальном б) на групповом в) на общеорганизационном г) на всех вышеперечисленных уровнях д) верно только б) и в)</p> <p><b>? К основным феноменам организационного поведения относятся:</b></p> <p>а) лидерство и власть б) коммуникации в организации в) мотивация г) организационная культура д) все вышесказанное</p> <p><b>? Толерантность в организационном контексте означает:</b></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 пред-</p>	<p><b>? К феноменам групповой динамики относятся</b></p> <p>а) лидерство и руководство б) группообразование в) конфликты г) нормообразование д) все вышесказанное</p> <p><b>? Механизмы воздействия на индивидуальное организационное поведение в межличностном взаимодействии:</b></p> <p>а) Только внушение и убеждение; б) Только убеждение; в) Подражание, внушение и убеждение; г) Только внушение</p> <p><b>? В чем заключается стиль компромисса в деловом общении?</b></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</p>	<p><b>? Какие из ниже перечисленных переменных Г.Хофштеде использовал для изучения национальных различий в организационных культурах:</b></p> <p>а) дистанция власти б) мужественность в) индивидуализм г) избегание неопределенности; д) все вышеперечисленное верно е) только а), в) и г)</p> <p><b>? Согласно мнению Р. Фишера и У. Юри, деловые переговоры бывают:</b></p> <p>а) мягкими, жесткими и принципиальными б) мягкими, жесткими и нейтральными в) Принципиальными и неприципиальными</p> <p><b>? Для «мягкого» подхода к переговорам характерны позиции (Р. Фишер и У. Юри):</b></p>

<p>рассудков, предубеждений против тех, кто на нас не похож по тем или иным параметрам</p> <p>б) Отсутствие собственной позиции, некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления</p> <p>в) Полное отрицание норм и мнений, не совпадающих с собственным</p> <p>г) демонстрация собственного превосходства</p> <p><b>? Общение в организации включает:</b></p> <p>а) только информационный обмен и выработку общей стратегии в ходе выполнения совместной деятельности;</p> <p>б) только взаимное восприятие партнеров по общению и информационный обмен</p> <p>в) только информационный обмен</p> <p>г) Информационный обмен, взаимодействие людей в ходе выполнения совместной деятельности, взаимное восприятие партнеров по общению</p> <p><b>? В каких формах реализуется общение в организации:</b></p> <p>а) только деловая беседа</p> <p>б) только деловые переговоры</p> <p>в) только деловые переговоры и публичные выступления</p> <p>г) деловая беседа, деловые переговоры и публичные выступления</p> <p><b>? К какой из трех сторон общения относится передача информации общающимися партнерами:</b></p> <p>а) коммуникативной;</p> <p>б) перцептивной;</p> <p>г) интерактивной</p> <p><b>? Механизмы социальной перцепции:</b></p> <p>а) только идентификация и эмпатия;</p> <p>б) только эмпатия;</p> <p>г) только эмпатия и рефлексия;</p> <p>г) идентификация, эмпатия, рефлексия</p> <p><b>? К какой из трех сторон общения относится влияние установки на межличностное восприятие партнеров:</b></p> <p>а) коммуникативной;</p> <p>б) перцептивной;</p> <p>в) интерактивной</p> <p>г) ни к чему из вышеперечисленного</p> <p><b>? Для какого типа общения оптимально расстояние 45 (50)- 100 (120) см:</b></p> <p>а) межличностное</p> <p>б) социальное</p> <p>в) публичное</p> <p>г) интимное.</p> <p><b>? Групповая динамика – это:</b></p> <p>а) совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой 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>участников в процесс разрешения конфликта и стремлении к максимально полному удовлетворению интересов всех сторон</p> <p><b>? К ограничениям власти принуждения (наказания, силы) относятся</b></p> <p>а) этот вид власти может быстро остановить нежелательную форму поведения, но не может обеспечить формирование желаемой</p> <p>б) требуется постоянный контроль</p> <p>в) верно а) и б)</p> <p>г) этот вид власти не имеет ограничений в своей эффективности</p> <p><b>? Теория подкрепления мотивации предлагает следующие схемы подкрепления трудовой мотивации:</b></p> <p>а) непрерывную</p> <p>б) пропорциональную</p> <p>в) пропорционально-временную</p> <p>г) случайную</p> <p>д) интенсивную</p> <p>ж) только первые четыре</p> <p><b>? Какое из утверждений относится к теории «У»?</b></p> <p>а) человек изначально не любит работать и будет избегать работы</p> <p>б) поскольку человек не любит работать, его следует принуждать контролировать, угрожать наказанием, чтобы заставить работать для достижения целей организации</p> <p>в) средний человек предпочитает, чтобы им руководили, он предпочитает избегать ответственности, у него мало честолюбия, ему нужна безопасность</p> <p>г) работа для человека так же естественна, как игра</p> <p>д) ни одно из утверждений не относится к этой теории</p> <p><b>Активное слушание - это:</b></p> <p>а) внимательное выслушивание делового партнера без оценки и замечаний с Вашей стороны</p> <p>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</p> <p>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><b>? Аргументация в деловом общении — это:</b></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</p>	<p>а) Участники – друзья;</p> <p>б) Участники-противники;</p> <p>в) Участники – партнеры по совместному решению проблемы</p> <p><b>? Для «принципиальных» переговоров характерны позиции (Р. Фишер и У. Юри):</b></p> <p>а) Участники – друзья;</p> <p>б) Участники-противники;</p> <p>в) Участники – партнеры по совместному решению проблемы</p> <p><b>? Референтная группа это:</b></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</p> <p>б) реальная социальная общность, к которой человек относится формально (официально), но нормы и ценности которой он не принимает</p> <p>в) группа, ограниченная определенным количеством членов</p> <p><b>? Деловые переговоры - это:</b></p> <p>а) вид группового делового общения, направленного на обсуждение вопросов и проблем, требующих коллективного осмысления и решения</p> <p>б) вид делового общения партнеров-носителей различных деловых интересов, целью которого выступает поиск (выработка) решения, приемлемого для участвующих сторон</p> <p>в) вид диалогического делового общения между собеседниками, обладающими полномочиями по установлению деловых отношений и решению деловых проблем</p> <p><b>? Деловое совещание - это:</b></p> <p>а) вид группового делового общения, направленного на обсуждение вопросов и проблем, требующих коллективного осмысления и решения</p> <p>б) вид делового общения партнеров-носителей конкретных деловых интересов, целью которого выступает поиск (выработка) решения, приемлемого для участвующих сторон</p> <p>в) вид диалогического делового общения между собеседниками, обладающими полномочиями по установлению деловых отношений и решению деловых проблем</p> <p><b>? Деловая беседа - это:</b></p> <p>а) вид группового делового общения, направленного на обсуждение вопросов и проблем, требующих коллективного</p>
--	--	--

<p><b>? Социальная перцепция - это:</b></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><b>? Лидерство как психологический феномен – это:</b></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><b>? Средства делового общения – это:</b></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><b>? Что из нижеперечисленного НЕ относится к невербальной деловой коммуникации?</b></p> <p>а) Мимика;</p> <p>б) Речь;</p> <p>в) Жесты;</p> <p>г) Поза</p> <p><b>? Рефлексия в деловом общении это:</b></p> <p>*Механизм социальной перцепции, в основе которого лежит способность человека осознать, представлять себе то, как он воспринимается партнером по общению</p> <p>Форма познания делового партнера, основанная на формировании устойчивого позитивного чувства к нему (понимание партнера на основе привязанности к нему, дружеского отношения к нему)</p> <p>Уподобление себя другому и на этой основе предположение о мыслях, мотивах, чувствах или внутреннем состоянии другого человека</p> <p><b>? Невербальное общение — это:</b></p> <p>*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</p> <p>Форма делового общения между собеседниками, обладающими полномочиями по установлению деловых отношений и решению деловых проблем</p> <p>Общение при помощи речевых языковых средств</p>	<p>б) скрытое побуждение Вашего оппонента к выполнению действий в соответствии с Вашими целями</p> <p>в) внимательное выслушивание делового партнера без оценки и замечаний с Вашей стороны</p> <p>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><b>? Гиперболизация как способ аргументации</b></p> <p><b>это:</b></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><b>? Инверсия как способ аргументации состоит в том, что:</b></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><b>? Какая из стратегий поведения в конфликтах (по Томасу) предполагает взаимные потери в интересах:</b></p> <p>а) компромисс</p> <p>б) сотрудничество</p> <p>в) приспособление</p> <p><b>? Акцентуация характера как личностная переменная организационного поведения- это:</b></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><b>? Парафраз – это техника:</b></p> <p>а) активного слушания</p> <p>б) пассивного слушания</p> <p>в) аргументации</p> <p><b>? Виды психологических конфликтов в организационной среде:</b></p> <p>а) Внутриличностный, межличностный, внутригрупповой, межгрупповой</p> <p>б) Только межличностный и внутригрупп-</p>	<p>осмысления и решения</p> <p>б) вид делового общения партнеров-носителей конкретных деловых интересов, целью которого выступает поиск (выработка) решения, приемлемого для участвующих сторон</p> <p>в) вид диалогического делового общения между собеседниками, обладающими полномочиями по установлению деловых отношений и решению деловых проблем</p> <p><b>? 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:</b></p> <p>а) агрессивным формам поведения в конфликтах</p> <p>б) пассивным формам поведения в конфликтах</p> <p>в) агрессивно-пассивным формам поведения в конфликтах</p> <p>г) ассертивной форме поведения в конфликтах</p> <p><b>? Поведение, проявляющееся в ситуации конфликта в активном отстаивании собственных интересов с учетом прав и интересов других деловых партнеров, в готовности искать решения проблем, называется:</b></p> <p>а) ассертивным</p> <p>б) агрессивным</p> <p>в) агрессивно-пассивным</p> <p>г) агрессивно-пассивным</p> <p><b>? Гарвардский метод «принципальных переговоров» разработали:</b></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><b>? Ассертивное поведение в деловых конфликтах проявляется:</b></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 интере-</p>
---	---	--

<p><b>? Конформизм означает</b></p> <p>а) устойчивость к групповому давлению, сознательное самоопределение человека в группе</p> <p>в) отсутствие собственной позиции, беспринципное и некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления</p> <p>в) полное отрицание группы, ее норм и мнений</p> <p>в) открытое обсуждение проблемы</p> <p><b>?Метод "Я - высказывание" – это:</b></p> <p>а) способ разрешения конфликта;</p> <p>б) способ высказывания партнеру своего отношения к предмету разговора без провокаторов конфликта;</p> <p>в) способ организации обратной связи в конфликтных ситуациях;</p> <p>г) все вышесказанное;</p> <p>д) прямое высказывание партнеру своих претензий и обвинений.</p> <p><b>? Стресс – это:</b></p> <p>а) приспособительная реакция организма и психики на воздействие экстремальных факторов их неспецифический ответ на предъявленное требование, проявляющийся в напряжении, направленном на преодоление возникающих трудностей</p> <p>б) особое состояние психики и организма, определяемое широкой мобилизацией функциональных ресурсов для преодоления какого-либо экстремального воздействия</p> <p>в) чрезмерное напряжение, понижающее возможность адекватно реагировать на требования внешней среды, приводящее к рассогласованности жизненных функций и нарушению деятельности</p> <p><b>? Дистресс – это:</b></p> <p>а) Приспособительная реакция организма и психики на воздействие экстремальных факторов их неспецифический ответ на предъявленное требование, проявляющийся в напряжении, направленном на преодоление возникающих трудностей</p> <p>б) особое состояние психики и организма, определяемое широкой мобилизацией функциональных ресурсов для преодоления какого-либо экстремального воздействия</p> <p>в) чрезмерное напряжение, понижающее возможность адекватно реагировать на требования внешней среды, приводящее к рассогласованности жизненных функций и нарушению деятельности</p> <p><b>? Общий адаптационный синдром – это:</b></p> <p>а) совокупность адаптационных реакций защитного характера на значительное по силе и продолжительности неблагоприятное воздействие</p> <p>б) чрезмерное напряжение, понижающее возможность адекватно реагировать на вызовы внешней среды, приводящее к рассогласованности жизненных функций, нарушению деятельности и здоровья.</p> <p><b>? Структура тайм-менеджмента:</b></p>	<p>повой</p> <p>в) Только межличностный и межгрупповой</p> <p>г) Только внутригрупповой и межгрупповой</p> <p><b>? Феномен деструктивного подчинения выражается в том, что:</b></p> <p>а) люди выполняют указания власти, даже в случае, когда они противоречат их личным убеждениям и желаниям</p> <p>б) люди выполняют указания власти только, если они подкреплены материальным вознаграждением</p> <p>в) люди отказываются выполнять указания, когда они противоречат их личным убеждениям и желаниям</p> <p>г) люди выполняют указания без энтузиазма</p> <p><b>? Позитивные характеристики конфликта в организации:</b></p> <p>а) позитивных характеристик конфликт в организации не имеет</p> <p>б) согласование индивидуальных и коллективных деловых интересов, их углубление и стабилизация, сопровождающиеся разрядкой напряженности в отношениях сторон</p> <p>в) иногда только разрядка напряжения в отношениях</p> <p>г) развитие отношений и переход на более высокий уровень функционирования организации</p> <p><b>? Структурный подход к проблеме эффективного управления ставил задачу</b></p> <p>а) выявить универсальную структуру личностных эффективного руководителя, определив свойственные успешным руководителям черты или характеристики</p> <p>б) выявить универсальные паттерны поведения, обеспечивающие успех руководителю</p> <p>г) рассмотреть эффективность конкретных особенностей руководителя и паттернов его поведения в контексте конкретных ситуационных переменных</p> <p>д) изучить структуру управленческой деятельности</p> <p><b>? Психологический подход к управлению стрессом включает в себя следующие элементы:</b></p> <p>а) изменение окружения, в котором существует стресс;</p> <p>б) изменение познавательной оценки окружения;</p> <p>в) изменение поведения для изменения окружения;</p> <p>г) верно а) и б)</p> <p>д) верно все</p> <p><b>? Последовательность проявления адаптационного синдрома</b></p> <p>а) реакция тревоги, фаза резистентности, фаза истощения</p> <p>б) фаза резистентности, фаза истощения, реакция тревоги</p> <p>в) фаза истощения, реакция тревоги, фаза</p>	<p>сах 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><b>?Пассивное поведение в деловых конфликтах проявляется:</b></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 интереса</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><b>?Агрессивная форма поведения в деловых конфликтах проявляется</b></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 интереса</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><b>?Проявления креативности членов организации это их:</b></p> <p>а) продуктивное действие в ситуациях новизны и неопределенности, при недостатке информации при отсутствии заранее известных способов действий, гаранти-</p>
--	---	--

<p>а) постановка цели, расстановка приоритетов, планирование, принятие решений, реализация и организация, информация и коммуникация на каждой стадии</p> <p>б) целеполагание, программирование, оценка результата;</p> <p>в) расстановка приоритетов и решение задач по мере неотложности</p> <p><b>? Сколько квадрантов включает матрица Эйзенхауэра:</b></p> <p>а) три б) четыре в) шесть</p> <p><b>? Содержание квадрантов матрицы Эйзенхауэра:</b></p> <p>а) первый: важное и срочное, второй: важное, но не срочное, третий: неважное, но срочное, четвертый: неважное и несрочное.</p> <p>б) первый: важное и срочное, второй: важное, иногда срочное, третий: порой неважное, не всегда срочное, четвертый: неважное и несрочное.</p> <p><b>? Задачи какого квадранта матрицы Эйзенхауэра, не требующие непосредственного личного участия, можно и нужно делегировать:</b></p> <p>а) первого б) второго в) третьего</p> <p><b>? В какой квадрант матрицы Эйзенхауэра входят задачи, решение которых принесет наибольшую отдачу в будущем:</b></p> <p>а) первый б) второй в) третий г) четвертый</p>	<p>резистентности</p> <p><b>? Копинг – это</b></p> <p>а) произвольное и сознательное действие человека, направленное на преодоление специфических внешних и внутренних «требований», оцениваемых им как значительные и (или) превосходящие его возможности</p> <p>б) копирование поведения других людей, подражание в реагировании на стресс</p> <p><b>? Копинги бывают:</b></p> <p>а) проблемно-ориентированными (направленными на преодоление самого источника стресса)</p> <p>б) эмоционально-ориентированными – направленными на преодоление эмоционального возбуждения, вызванного стрессором</p> <p>в) и первое, и второе верно.</p> <p><b>? Копинг- стратегия – это:</b></p> <p>Когнитивные, эмоциональные и поведенческие стратегии используются для совладания со стрессами;</p> <p>Способы копирования и структурирования рабочих мат риалов</p> <p><b>? Какой тип копинг-стратегий является предпосылкой успешного преодоления стресса, психологического здоровья в целом и решения задач делового общения:</b></p> <p>а) копинг-стратегии, направленные на проблему (approach), то есть на активные попытки разрешить проблему</p> <p>б) копинг-стратегии, направленные на избегание (avoidant), на уход, отстранение, избегание проблемной ситуации</p> <p><b>? В какой квадрант матрицы Эйзенхауэра входят задачи –хронофаги:</b></p> <p>а) первый б) второй в) третий г) четвертый</p>	<p>рующих желаемый результат;</p> <p>б) создание чего-либо, обладающего новизной и оригинальностью</p> <p>в) способность увидеть проблему там, где её не видят другие и генерирование идей (множества вариантов)</p> <p>г) оригинальность (способность производить «редкие» идеи, отличающиеся от общепринятых ответов)</p> <p>д) все вышесказанное верно</p> <p><b>? Креативность как индивидуально-психологическая переменная организационного поведения - это:</b></p> <p>а) единичная способность личности;</p> <p>б) специальные творческие способности человека (музыкальные, художественные и др.);</p> <p>в) интегральная характеристика личности, системокомплекс особенностей интеллекта и свойств личности</p> <p>г) все вышесказанное неверно</p> <p><b>? В основе проявления креативности лежит :</b></p> <p>а) внешняя мотивация (внешние стимулы: вознаграждения, признание окружающих, наказания и т.п.);</p> <p>б) внутренняя мотивация (удовольствие от самого процесса поиска и создания нового)</p> <p>в) сложная внешне-внутренняя мотивация при преобладании внутренней мотивации</p> <p>г) все вышесказанное неверно.</p> <p><b>? Какие из характеристик группы наиболее полно и корректно описывают характеристики эффективной команды</b></p> <p>а) открытое обсуждение проблем, хорошая циркуляция информации,</p> <p>б) значимость члена группы, определяемая только его профессионализмом и компетентностью, а не иными личными качествами</p> <p>в) взаимные обязательства и доверие, которые могут не распространяться на личную жизнь; открытое обсуждение проблем и хорошая циркуляция информации, независимость влияния члена команды от его статуса, обусловленность этой影响力的 его профессионализмом и компетентностью</p>
<p><b>УМЕТЬ: Психологические умения только ограниченно проверяются посредством обычных образовательных тестов, но</b></p>		



**наблюдаются в реальных ситуациях межличностного и группового взаимодействия (в аудитории)**

**Пороговый**

**?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

**?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 дождалась!»  
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

**?Вы проведете деловое совещание в случаях:**

- а) При необходимости принятия коллективного решения на основе равного права каждого высказывать и обосновывать свое мнение  
б) Когда решение вопроса затрагивает интересы одновременно нескольких структурных подразделений организации или фирмы;  
г) В случае, если для решения вопроса необходимо воспользоваться мнениями различных групп работников  
г) во всех описанных случаях

**? Наблюдая в организации высокую формализацию организационного поведения, Вы предвидите такие неблагоприятные последствия, как:**

- а) смещение акцента с целей на средства и автоматическое следование правилам;  
б) значительные временные издержки, интеллектуальные и физические усилия по стандартизации документации и процедур;  
в) снижение адаптивности к изменяющимся условиям;  
г) снижение мотивации творчески продуктивного персонала, увольнение сотрудников с выраженным стремлением к самореализации и творчеству в работе;

**Продвинутый**

**? 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 вышперечисленного

**? 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

**? 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

**?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 парафраз, 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?

**?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:**

- а) гиперболизация  
б) обращение к авторитетным источникам  
в) инверсия

**?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 ино-**

**Высокий**

**? 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.

**?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

**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 составе участников, представляющих стороны  
в) сбор и анализ необходимой для переговоров информации  
г) формирование атмосферы взаимного доверия

**?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

**?Если группа, членом которой Вы стали, принимает решения по принципу «единодушия», то Вы понимаете, что эта группа:**

- а) начального уровня развития  
б) находится на этапе нормирования  
г) группа высокого уровня развития  
в) на этапе брожения

**?Групповое решение по прин-**

д) все вышеперечисленное

**? При найме в организацию и при продвижении на другую должность конкретного человека Вы учтете следующие составляющие:**

- а) соответствие возможностей претендента должностным требованиям
- б) соответствие ресурсов организации запросам претендента (потребностям, ожиданиям)
- в) соответствие ценностей претендента организационной культуре организации направленность и характер возможных изменений организации
- д) все вышеперечисленное.

**? Какой этикет Вы используете на улице, в гостях, в театре, в общественных местах?**

- а) деловой;
- б) общегражданский;
- в) дипломатический

**? 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!**

- 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

**? 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

**? Определите эго-состояние Вашего партнера, если в процессе взаимодействия он требует, рассуждает, анализирует (в логике транзактного анализа):**

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

**? При использовании групповых форм делового общения Вы помните, что давление большинства при принятии группового решения в наибольшей**

**гда супругам желательно отдохнуть отдельно». Какой способ аргументации был использован руководителем:**

- а) гиперболизация
- б) обращение к авторитетным источникам
- в) инверсия

**? 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:**

- а) гиперболизация
- б) обращение к авторитетным источникам
- в) инверсия
- г) минимизация значения контраргумента

**? 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:**

- а) гиперболизация
- б) обращение к авторитетным источникам
- в) инверсия

**? 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:**

- а) гиперболизация
- б) обращение к авторитетным источникам
- в) инверсия

**? 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

**? 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

**? Какой из партнеров, обращается во время служебной беседы из эго-состояния «Родитель»:**

**Первый партнер «Вы не подскажете, который час? Я полагаю, мы можем остановить-**

**ципу «единодушия» в группах высокого уровня развития предполагает:**

- а) принятие решения большинством голосов (голосованием)
- б) принятие решения путем усреднения всех точек зрения
- в) отказ от окончательного принятия решения при наличии хотя одной точки зрения, не совпадающей с мнением большинства.

**? Готовясь к деловой беседе с интровертом Вы готовы к возможным затруднениям из-за:**

- а) его чрезмерной загруженности проблемами других людей;
- 2) трудностей переключения с собственного, внутреннего хода мыслей на диалог;
- 3) вспыльчивости и порой агрессивности;
- 4) излишней внешней эмоциональности.

**? Какие из перечисленных ниже факторов Вы используете при процедуре «обогащения труда»:**

- а) повышение ответственности
- б) контроль над ресурсами
- в) обратная связь по результатам
- г) профессиональный рост
- д) все вышеперечисленное

**? Зная, что Ваши партнеры по переговорам предпочитают «жесткий» подход (по Р.Фишеру и У. Юри), Вы готовы к тому, что они будут:**

- а) Требовать уступок в качестве условия для продолжения отношений
- б) Делать уступки для культивирования хороших отношений с Вами
- в) Отделяя людей от проблем и придерживаясь мягкого курса в отношениях с людьми, стоять на жесткой платформе при решении проблемы

**? 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

**? Зная, что Ваши партнеры по переговорам предпочитают «принципиальный» подход (по**

<p>степени проявляется через:</p> <p>а) принятие решения большинством голосов (голосованием)</p> <p>б) принятие решения путем усреднения всех точек зрения</p> <p>в) при отказе от окончательного принятия решения при наличии хоть одной точки зрения, не совпадающей с мнением большинства.</p> <p><b>? Если Вам звонит рассерженный член деловой партнер, Вы:</b></p> <p>а) положите трубку, прервав разговор</p> <p>б) прервете собеседника, указав на недопустимость тона разговора</p> <p>в) выслушаете его до конца</p> <p>г) прервете в подходящем месте (пауза) вопросом: «Чем я могу помочь?».</p> <p><b>? Какие из личностных особенностей Вы бы учли при прогнозировании организационного поведения:</b></p> <p>а) акцентуации характера членов организации</p> <p>б) локус контроля членов организации</p> <p>в) мотивацию достижения членов организации</p> <p>г) мотивацию аффилиации членов организации</p> <p>е) все вышеперечисленные особенности личности</p> <p><b>? Прогнозируя поведение членов организации, Вы учтете такие индивидуальные особенности, влияющие на их поведение в организации, как:</b></p> <p>а) возраст;</p> <p>б) тип темперамента;</p> <p>в) характер</p> <p>г) ценности;</p> <p>д) все вышесказанное</p> <p><b>? Согласно теории Дж. Френч и Б. Равен, у Вас как руководителя есть следующие основания организационной власти:</b></p> <p>а) вознаграждение и принуждение (власть силы, насилие)</p> <p>б) легитимность</p> <p>в) экспертные знания</p> <p>г) харизма</p> <p>д) информация</p> <p>е) все вышеназванное</p> <p><b>? Из какой позиции (эго состояния) отвечает Ваш подчиненный « Вы никогда не заставите меня это сделать!»</b></p> <p>а) Взрослый</p> <p>б) Ребенок</p> <p>в) Родитель</p> <p><b>? 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»</b></p> <p>а) Взрослый</p> <p>б) Ребенок</p> <p>в) Родитель</p>	<p>ся 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!»</p> <p>а) Первый</p> <p>б) Второй</p> <p>в) Третий</p> <p><b>? Какой из партнеров, обращается во время служебной беседы из эго-состояния «Взрослый»:</b></p> <p><b>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!»</b></p> <p>а) Первый</p> <p>б) Второй</p> <p>в) Третий</p> <p><b>? Какой из партнеров, обращается во время служебной беседы из эго-состояния «Ребенок»:</b></p> <p><b>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!»</b></p> <p>а) Первый</p> <p>б) Второй</p> <p>в) Третий</p> <p><b>? Какой стиль управления Вы выберете при низком уровне «рабочей зрелости» членов Вашей группы (согласно ситуационной модели Херси-Бланшара):</b></p> <p>а) директивный стиль управления</p> <p>б) поддерживающий стиль</p> <p>в) участвующий стиль</p> <p><b>? Какой стиль управления Вы выберете при высоком уровне «рабочей зрелости» членов Вашей группы (согласно ситуационной модели Херси-Бланшара):</b></p> <p>а) директивный стиль управления</p> <p>б) поддерживающий стиль</p> <p>в) участвующий стиль</p> <p><b>? Какой из видов власти вы предпочтете для влияния на «авторитарную» личность:</b></p> <p>а) информационную</p> <p>б) власть наказания</p> <p>в) власть поощрения (вознаграждения)</p> <p>г) легитимную</p> <p><b>? Стремясь к формированию собственной эффективной команды (как группы наивысшего уровня развития) Вы будете создавать условия для:</b></p> <p>а) открытого обсуждения проблем и хорошей циркуляции информации</p> <p>б) взаимодополняемости индивидуальных воз-</p>	<p><b>Р.Фишеру и У. Юри), Вы готовы к тому, что они будут:</b></p> <p>а) Поддаваться давлению</p> <p>б) Применять давление</p> <p>в) Уступать доводам, но не давлению</p> <p>г) откажутся от переговоров при малейшем давлении</p> <p><b>?Зная, что Ваши партнеры по переговорам предпочитают «жесткий» подход (по Р.Фишеру и У. Юри), Вы готовы к тому, что их целью будет:</b></p> <p>а) Победа</p> <p>б) Соглашение</p> <p>в) Разумный результат</p> <p>г) Ничего из вышесказанного</p> <p><b>? Будет ли работник выполнять задание с высокой мотивацией, если его ожидания первого уровня = 1; ожидания второго уровня = 0,5, а валентность результата = 0, 6:</b></p> <p>а) да</p> <p>б) нет</p> <p>в) не знаю</p> <p>г) смотря какое задание</p> <p><b>? От какого стиля принятия решения Вы откажетесь в ситуации, на которую распространяется «правило информации»:</b></p> <p>а) А1</p> <p>б) П1</p> <p>в) К1 и КП</p> <p>г) К1</p> <p><b>? Если Вы опираетесь в мотивировании Ваших сотрудников на теорию подкрепления мотива, то, как Вы будете реагировать на нежелательные формы их поведения:</b></p> <p>а) буду игнорировать нежелательные и положительно подкреплять (поощрять) желаемые формы их поведения;</p> <p>б) буду наказывать сотрудников за нежелательные проявления в их поведении;</p> <p>в) буду использовать специальные схемы положительного подкрепления (поощрения) желательных форм поведения;</p> <p>г) не буду обращать внимания на нежелательные формы поведения</p> <p><b>?Для прогнозирования альтернативных вариантов поведения Ваших сотрудников Вы используете:</b></p> <p>а) теорию ожиданий; б) теорию подкрепления мотива; в) целевую теорию</p> <p>г) просто опросу сотрудников.</p> <p><b>? Будет ли работник выполнять</b></p>
--	---	--

<p><b>?Если до окончательного принятия группового решения Вы не успели опросить всех участников группы, то в итоге Вы можете получить:</b></p> <p>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><b>? Чтобы лучше понять партнеров и установить эмоциональный контакт, Вы будете использовать:</b> приемы активного слушания  приемы пассивного слушания  риторические вопросы</p>	<p>возможностей и способностей членов группы, независимости их влияния от их статуса и обусловленности этой влиятельности 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><b>задание с высокой мотивацией, если его ожидания первого уровня = 0,6; ожидания второго уровня = 0,5, а валентность результата = 0, 6:</b></p> <p>а) да  б) нет  в) не знаю  г) смотря какое задание</p> <p><b>?Будет ли работник выполнять задание с высокой мотивацией, если его ожидания первого уровня = 1; ожидания второго уровня = 0,8, а валентность результата = 1</b></p> <p>а) да  б) нет  в) не знаю  г) смотря какое задание</p>
---	--	--

**ВЛАДЕТЬ (коммуникативные навыки)**

<b>Пороговый</b>	<b>Продвинутый</b>	<b>Высокий</b>
<p><b>? Реализуя ассертивное поведение Вы</b></p> <p>а) Персонализируете свои чувства и избегаете употреблять язык конфронтации  б) Только избегаете употреблять язык конфронтации;  в) Избегаете контакта глаз</p> <p><b>?Какой пункт Вы исключите из правил Вашего телефонного общения в деловых коммуникациях</b></p> <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</p> <p><b>? Если Вы – мужчина, входящий в деловой кабинет, где сидит партнер мужского пола, то кто из Вас первым должен протянуть для пожатия руку:</b></p> <p>а) Вы, как входящий;  б) Хозяин кабинета;  в) Не имеет значения</p> <p><b>? В процессе публичного выступления НЕ станете использовать:</b></p> <p>а) Жестикуляцию ниже пояса  б) Жестикуляцию как таковую вообще  в) Жестикуляцию обеими руками</p> <p><b>? Для какой ситуации делового общения Вы используете дистанцию с партнером 45 (50)- 100 (120) см:</b></p> <p>а) Межличностного общения  б) Социального общения  в) Публичного общения  г) Интимного общения</p>	<p><b>? 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»:</b></p> <p>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><b>? 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»:</b></p> <p>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?</p> <p><b>? 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»:</b></p> <p>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?</p> <p><b>? Выберите ответ на нижеприведенное высказывание, не являющийся парафразом: «Сегодня</b></p>	<p><b>? Что будет характеризовать Ваше поведение в деловом конфликте, если Вы предпочли стратегию «сотрудничество»?</b></p> <p>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 всех сторон в собственных интересах</p> <p><b>? В деловой сфере Вы можете встретиться с такими подходами к формированию команды как:</b></p> <p>а) Целеполагающий (основанный на целях)  б) Межличностный (интерперсональный)  в) Ролевой  г) Проблемно-ориентированный</p> <p><b>? Вы информированы, что Ваши партнеры предпочитают «жесткий» подход к деловым переговорам, поэтому Вы готовы к тому, что их позиция:</b></p> <p>а) будет легко меняться;  б) останется жесткой и неизменной;  в) процесс обсуждения будет концентрироваться на интересах, а не на позиции</p> <p><b>? Вы информированы, что Ваши партнеры предпочитают «принципиальный» подход к деловым переговорам, поэтому</b></p>

<p><b>? Вы используете парафраз в деловом общении как приём:</b></p> <p>а) активного слушания б) пассивного слушания в) аргументации в споре</p> <p><b>? Дистанция, на которой Вам придется осуществлять такую форму делового общения, как публичное выступление, будет, скорее всего:</b></p> <p>а) Больше 3,5-4 метров б) 1- 2 метра в) До 3 метров</p> <p><b>? Если Вы предпочли пассивное слушание по отношению к конкретному партнеру, Вы используете в качестве обратной связи:</b></p> <p>а) «Угу-реакции» б) Парафраз в) Резюмирование</p> <p><b>? Определите тип акцентуации Вашего партнера, для поведения которого характерны «самовосхваление» и «самооплакивание»</b></p> <p>а) Ригидный; б) Демонстративный; д) Гипертимный</p> <p><b>?Если Ваш телефонный разговор с деловым партнером прервался, то перезванивает</b></p> <p>а) тот, кто Вам позвонил б) тот, кому позвонили в) не имеет значения</p> <p><b>? Если Вам позвонил деловой партнер, то завершает разговор</b></p> <p>а) Ваш партнер б) Вы сам в) не имеет значения</p> <p><b>? Если Вам представляют нового делового партнера, то руку подает</b></p> <p>а) партнер, которого Вам представляют б) Вы, как тот, кому представляют г) не имеет значения</p> <p><b>? Вы понимаете кооперацию в деловом общении как</b></p> <p>а) форму организации межличностного взаимодействия, характеризующаяся объединением 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</p> <p><b>?Сколько стратегий (способов) поведения в конфликте в Вашем</b></p>	<p><b>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»:</b></p> <p>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><b>? Что будет характеризовать Ваше поведение в деловом конфликте, если Вы предпочли стратегию сотрудничества?</b></p> <p>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</p> <p><b>? Если Вы предпочли стратегию соперничества в деловой конфликтной ситуации, то Вы:</b></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><b>? 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»:</b></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><b>? 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»:</b></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><b>? 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»:</b></p> <p>а) О каком фильме идет речь?»</p>	<p><b>Вы готовы к тому, что их позиция:</b></p> <p>а) будет легко меняться; б) останется жесткой и неизменной в) процесс обсуждения будет концентрироваться на интересах, а не на позиции</p> <p><b>? 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...»:</b></p> <p>а) Препятственно-доминантный тип в) Самозащитный тип г) Разрешающий (упорствующий) тип</p> <p><b>? 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 данным вопросом», «Я не почувствовал ничего нового в выступлении данного оратора»:</b></p> <p>а) Визуал в) Аудиал в) Кинестетик</p> <p><b>? Определите «эго-состояние» делового партнера по его высказыванию: «Ты что, не можешь посмотреть на свои часы?»</b></p> <p>а) Родитель. б) Взрослый в) Руководитель</p> <p><b>? 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:</b></p> <p>а) стиль ГП б) стиль АI в) стиль АП г) стиль не имеет значения.</p> <p><b>? От партнеров, придерживающихся «мягкого» подхода к деловым переговорам вы ожидаете:</b></p> <p>а) Поиска того единственного варианта, на который пойдут</p>
--	--	---

<p><b>распоряжении согласно двухмерной модели К. Томаса и Р. Киллмена</b></p> <p>а) 1 б) 3 в) 5 г) 7</p> <p><b>?Если Вы уходите с делового приема раньше других гостей, то прощаетесь</b></p> <p>а) только с хозяевами приема б) с другими гостями г) не имеет значения</p> <p><b>?Чтобы не допустить конфликто-генов в деловом общении Вы исключите</b></p> <p>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</p> <p><b>? Если в процессе делового взаимодействия Вами пытаются <u>манипулировать</u> с помощью просьбы «войти в положение», то Вы</b></p> <p>а) твердо дадите понять партнеру, что он может справиться с проблемой самостоятельно б) посочувствуете партнеру и уступите ему, даже если это ущемляет Ваши собственные интересы в) спросите о том, что именно затруднительно для партнера</p> <p><b>?Для установления доверительных отношений и эмоционального контакта с деловыми партнерами Вы используете</b></p> <p>а) открытые позы б) закрытые позы в) поза не имеет значения</p>	<p>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><b>? 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»:</b></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><b>? 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»:</b></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? 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 усовершенствовал ее</p> <p><b>? 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»:</b></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?” 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 усовершенствовал ее?”</p> <p><b>? 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»:</b></p>	<p>другие участники б) Поиска единственного варианта, который нужен самим этим партнерам; в) Разработки многоплановых вариантов выбора, прежде, чем принимать решение</p> <p><b>? Если Вы выбрали в конкретной ситуации делового взаимодействия позицию (эго-состояние) «Родителя», то какую из нижеприведенных фраз Вы предпочтете (в логике транзактного анализа):</b></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><b>? Применяя метод "Я - высказывание" в конфликтной ситуации с деловым партнером Вы:</b></p> <p>а) Рассказываете партнеру о своих переживаниях, рассчитывая на сочувствие б) Описываете партнеру собственное восприятие ситуации и отношение к предмету разговора, избегая провокаторов конфликта (конфликтогенов) в) Прямо высказываете партнеру свои претензии и обвинения</p> <p><b>? Определите «эго-состояние» делового партнера по его высказыванию: «Вы виноваты в том, что произошло, так как должны были прийти до назначенного времени и подготовиться все как следует»</b></p> <p>а) Родитель. б) Взрослый в) Контролер г) Ребенок</p> <p><b>? Определите «эго-состояние» делового партнера по его высказыванию: «Перед нами стоит задача обсудить наши разногласия, чтобы принять удовлетворяющее нас обоих решение»</b></p> <p>а) Родитель. б) Взрослый в) Ребенок</p> <p><b>? Определите «эго-состояние» сотрудника по его высказыванию: «Хорошо Иванову - его так часто посылают в командировки с хорошими командировочными, что он может почти полностью сэкономить свою зарплату!»</b></p> <p>а) Родитель</p>
--	---	---

	<p>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</p> <p><b>? Выберите комбинированный парафраз (содержания и 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»</b></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?»  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?  г) А какие у Вас отношения с руководителем?</p> <p><b>? Как Вы поступите, если в процессе конфликтного взаимодействия Вами пытаются <u>манипулировать</u> с помощью просьбы «войти в положение»</b></p> <p>а) Твердо дам понять партнеру, что он может справиться с проблемой самостоятельно  б) Посочувствую партнеру и уступлю ему, даже если это ущемляет мои собственные интересы  в) Спрошу у том, что именно затруднительно для партнера</p> <p><b>? 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!»</b></p> <p>а) Давай посмотрим вместе, в чем сложность  б) Да она такая легкая, тут даже думать не нужно, я тебе сейчас всё объясню!  в) Тебе просто не хватает для этого смекалки и знаний  г) Кто тебе сказал, что нет решения?</p> <p><b>? 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!»</b></p> <p>а) Вы полагаете, что не стоит переделывать весь отчет из-за отдельных неточностей?  б) Вы считаете, что я к Вам придираюсь?  в) Вы не хотите исправлять Ваши же ошибки?</p>	<p>б) Взрослый  в) Ребенок</p> <p><b>? 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»</b></p> <p>а) Родитель  б) Взрослый  в) Ребенок</p> <p><b>? Определите вероятный тип Вашего партнера, у которого в процессе общения преобладают выражения «У нас <u>все прошло гладко</u>, но <u>напряжение сохранилось</u>», «<u>Это, конечно, тяжелая ситуация</u>, но мы выдержим любое давление», «Я работаю <u>с аппетитом</u>», «Его выступление меня не <u>задело</u>, оно такое <u>пресное</u>, в нем не было ничего <u>остренького</u>»</b></p> <p>а) Визуал;  б) Аудиал;  в) Кинестетик  г) Дискретор</p> <p><b>? 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:</b></p> <p>а) Стадии нормирования;  б) Начальной стадии формирования, диффузной группы  в) Стадии брожения</p> <p><b>?Зная, что Ваша группа (команда) достигла высшего уровня развития, Вы внутренне готовы к принятию совместного решения в этой группе на основе принципа:</b></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 «Психология управления» компетенций и при разработке ФОС по дисциплине, учитывались следующие обстоятельства:

1) формируемая компетенция представляет собой интегральное личностно-профессиональное качество, формирование, развитие и проявление которого 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). Тестовые задания позволяют выявить сформированность «знаниевой» базы указанной компетенции и умение анализировать конкретную управленческую ситуацию. Полная и исчерпывающая оценка сформированности указанных компетенций у студентов предполагает использование контекстной среды обучения (помещение студентов в профессиональный, коммуникативный и нормативный контекст их будущей деятельности). То есть, для вывода о сформированности контролируемой компетенции на высоком уровне необходим анализ особенностей их поведения и результатов прохождения производственных практик и при написании дипломных работ. Вместе с тем, при оценке индивидуальной траектории формирования контролируемых компетенций у конкретных студентов в процессе изучения дисциплины можно опираться на анализ их включенности в процесс интерактивных форм занятий.

2) При формулировании «тестовых» заданий, связанных с управленческим взаимодействием, 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 содержать все многообразие условий и факторов, определяющих выбор оптимального управленческого решения в конкретной организационной ситуации. Поэтому использование таких заданий в тестовом варианте ограничено оценкой сформированности знаниевого компонента компетенций и только частично – умением их применить в условно задаваемых ситуациях.

В связи с вышесказанным в ФОС по учебной дисциплине «Психология управления» выделяются два крупных блока:



а) оценочные средства для сформированности «знаниевой» базы формируемых компетенций и умения применять эти знания при анализе управленческой ситуации (тесты, контрольные работы на уровень освоения материала дисциплины; творческие групповые контрольные работы, рефераты);

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

Оценка результатов освоения дисциплины осуществляется **по балльно-рейтинговой системе** из расчета 100 баллов (в соответствии с рейтинг-планом дисциплины). Организационная психология)» соответствие результатов промежуточной аттестации («зачтено»-«не зачтено») рейтинговым баллам отражено в таблице 1.

**Таблица 1 – Соответствие результатов промежуточного контроля знаний, умений и навыков, формируемых в процессе изучения дисциплины «Психология управления» рейтинговым баллам**

	Рейтинговая оценка
Зачтено	45 и выше баллов
Не зачтено	менее 45 баллов

**Таблица 2 – Распределение баллов рейтинговой оценки между видами текущего контроля**

Форма промежуточной аттестации	Количество баллов, не более				
	Текущий контроль	Рубежный контроль	Итоговый контроль (тестирование)	Поощрительные баллы	всего
Зачет	50	30	20	10	100

**Таблица 3 – Рейтинговый вес оценки, полученной при помощи разных средств контроля**

Средства контроля	Рейтинговая оценка (максимальный балл)
Входной контроль	В расчете рейтинг-баллов не участвует
Контроль посещения лекций	6
Контроль посещения практических занятий	10
Участие в интерактивных, контекстных формах работы на практических занятиях (деловые игры, психологический тренинг, психологическая мастерская)	34
Творческая контрольная работа в малой группе (рубежный контроль)	30
Тестирование	20
Поощрительные баллы	10
Отработка пропущенных занятий (в рамках текущего контроля):	
Реферат по пропущенной теме	5
Контрольная работа (традиционная) по пропущенным темам	5

«Автоматический» зачёт может быть выставлен студентам по суммарным результатам рубежного контроля и итогового тестирования при условии, что общая сумма баллов не менее 45. Возможно освобождение студента от итогового тестирования при условии, что необходимые для этого 45 баллов получены им по результатам рубежного контроля и за участие в интерактивных, контекстных формах работы на практических занятиях (предполагающих закрепление теоретического материала). **Оценка за «автоматический» зачет должна соответствовать итоговой оценке за работу в семестре.**

Студенты, рейтинговые показатели которых ниже 45 баллов, по их собственному выбору пишут рефераты или контрольную работу.

### **Оценка результатов входного контроля:**

Результаты входного контроля позволяют оценить стартовый уровень знаний студентов для определения адекватных этому уровню содержательных и инструментальных аспектов работы с ними. В рейтинг-балльной оценке эти результаты не участвуют, поскольку отражают начальный уровень подготовленности студентов *до освоения им дисциплины, а не результаты их работы по её освоению*. Прохождение процедуры входного тестирования отмечается как «зачтено».

### **Балльно-рейтинговая оценка выполнения итогового теста:**

#### ***Ожидаемые результаты:***

***Знать:*** основные теоретические материалы 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** – 60 % правильных ответов

**15 баллов** – 61-84% правильных ответов

**20 баллов** - 85 -100% правильных ответов

### **Балльно-рейтинговая оценка творческой контрольной работы в малых группах:**

#### ***Ожидаемые результаты:***

***Знать:*** основные теоретические материалы дисциплины.

***Уметь:*** продуктивно участвовать в групповых процессах; 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*

**30 баллов** – выполнение творческой работы в процессе групповой работы с последующим обсуждением её результатов в группе;

**15 баллов** – индивидуальное выполнение работы без взаимодействия в команде (группе).

**0 баллов** – невыполнение работы.

### **Рейтинговая оценка контрольной (традиционной) работы (для пропустивших занятия):**

#### *Пороговые оценки*

**5 баллов** выставляются за полные и правильные ответы на все три поставленные вопросы по пропущенной теме.

**4 балла** - за полные и правильные ответы на два вопроса из трех при несущественных ошибках или недостаточно полном ответе на третий.

**3 балла** - недостаточно полные, но правильные ответы на два вопроса из трех при правильном и полном ответе на третий.

**0 баллов** – за неправильные ответы на два и более вопросов.

### **Балльно-рейтинговая оценка работы студента на практических занятиях (с применением интерактивных, контекстных методов)**

#### *Ожидаемые результаты:*

- закрепление теоретического материала;
- профессионально-личностное развитие, формирование и закрепление навыков эффективного взаимодействия на межличностном и групповом уровнях..

#### *Пороговые оценки:*

**5,8 балла** - 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.

**3 балла** - активная вовлеченность в процесс.

**0 балл** – отстраненность, нежелание участвовать в процессе, наблюдение со стороны.

### **Балльно-рейтинговая 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: титульный лист, правильное оформление ссылок на используемую литературу; соблюдение требований к объему реферата.

***Пороговые значения:***

**5 баллов** – соответствие всем вышеописанным критериям

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

**Баллы не начисляются** при несоответствии реферата всем установленным критериям.

*Разработчик ФОС Т.Г. Хащенко*