



Автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования
«Воронежский экономико-правовой институт»
(АНОО ВО «ВЭПИ»)



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Б1.В.07 Организационная психология
(наименование дисциплины (модуля))

37.03.01 Психология
(код и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) Психология
(наименование направленности (профиля))

Квалификация выпускника Бакалавр
(наименование квалификации)

Форма обучения Очная, заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Рекомендован к использованию Филиалами АНОО ВО «ВЭПИ»

Воронеж
2018

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) рассмотрен и одобрен на заседании кафедры психологии.

Протокол от « 19 » сентября 20 18 г. № 6

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) согласован со следующими представителями работодателей или их объединений, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, к которой готовятся обучающиеся:

Директор КОУ Воронежской области для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»
Игнатова М.В.

(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

Начальник отдела социально-психологических практик и сопровождения ТПМПК МКУ городского округа г. Воронеж «Центр развития образования и молодежных проектов»
Сычева Ю.И.

(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

Заведующий кафедрой



Л.В. Абдалина

Разработчики:

Доцент



А.А. Жигулин

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ВО

Целью проведения дисциплины Б1.В.07 «Организационная психология» является достижение следующих результатов обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-10	способностью к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий

В формировании данных компетенций также участвуют следующие дисциплины (модули), практики и ГИА образовательной программы (по семестрам (курсам) их изучения):

- для очной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик, ГИА	Этапы формирования компетенций по семестрам изучения							
	1 сем.	2 сем.	3 сем.	4 сем.	5 сем.	6 сем.	7 сем.	8 сем.
Профессиональная этика	ОК-6							
Психология личности					ОК-6			
Конфликтология								ОК-6
Введение в профессию	ПК-10							
Методика преподавания психологии							ПК-10	
Психология общения						ПК-10		
Педагогическая психология					ПК-10			
Организационная психология					ОК-6 ПК-10			
Психология религии								ПК-10
Психология девиантного поведения								ПК-10
Учебная практика (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)				ОК-6				
Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)								ОК-6
Производственная практика (педагогическая практика)								ОК-6 ПК-10
Производственная практика (преддипломная практика)								ОК-6 ПК-10
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена								ПК-10
Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты								ОК-6

- для заочной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик, ГИА	Этапы формирования компетенций по курсам изучения				
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс
Профессиональная этика	ОК-6				
Психология личности			ОК-6		
Психология труда		ОК-6	ОК-6		
Конфликтология				ОК-6	

Введение в профессию	ПК-10				
Методика преподавания психологии				ПК-10	
Психология общения			ПК-10		
Педагогическая психология					ПК-10
Организационная психология				ОК-6 ПК-10	
Психология религии					ПК-10
Психология девиантного поведения				ПК-10	
Учебная практика (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)		ОК-6			
Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)					ОК-6
Производственная практика (педагогическая практика)			ОК-6, ПК-10		
Производственная практика (преддипломная практика)				ОК-6 ПК-10	
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена					ПК-10
Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты					ОК-6 ПК-10

Этап дисциплины (модуля) Б1.В.07 «Организационная психология» в формировании компетенций соответствует:

- для очной формы обучения – 5 семестру;
- для заочной формы обучения – 4 курсу.

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, шкалы оценивания

Показателями оценивания компетенций являются следующие результаты обучения:

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели)
ОК-6	Знать: различные подходы к оценке социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в деятельности организации. Уметь: осмысливать процессы, события и явления в сообществе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Владеть: навыками толерантного восприятия социальных и культурных различий в процессе деятельности организации
ПК-10	Знать: теоретические основы проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса в процессе функционирования организации. Уметь: применять современные активные и интерактивные методы обучения персонала организации. Владеть: современными активными и интерактивными методами обучения персонала организации.

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенции (части компетенций)	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	Предмет и проблематика организационной психологии	ОК6	Знать: различные подходы к оценке социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в деятельности организации. Уметь: осмысливать процессы, события и явления в сообществе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Владеть: навыками толерантного восприятия социальных и культурных различий в процессе деятельности организации	Реферат, устный опрос Задание	«Зачтено», «Не зачтено»
2	Основные теории организации в психологии	ОК6	Знать: различные подходы к оценке социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в деятельности организации. Уметь: осмысливать процессы, события и явления в сообществе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и	тест устный опрос Задание	«Зачтено», «Не зачтено»

			культурные различия. Владеть: навыками толерантного восприятия социальных и культурных различий в процессе деятельности организации		
3	Концепции жизненного цикла организации	ПК10	Знать: теоретические основы проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса в процессе функционирования организации. Уметь: применять современные активные и интерактивные методы обучения персонала организации. Владеть: современными активными и интерактивными методами обучения персонала организации.	Реферат, устный письменный опрос	«Зачтено», «Не зачтено»
4	Организационная и корпоративная культура.	ПК10	Знать: теоретические основы проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса в процессе функционирования организации. Уметь: применять современные активные и интерактивные методы обучения персонала организации. Владеть: современными активными и интерактивными методами обучения персонала организации.	тест устный письменный опрос	«Зачтено», «Не зачтено»
5	Феномен организационной власти	ПК10	Знать: теоретические основы проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса в процессе функционирования организации. Уметь: применять современные активные и интерактивные методы обучения персонала организации. Владеть: современными активными и интерактивными методами обучения персонала организации.	Реферат, устный письменный опрос Задание	«Зачтено», «Не зачтено»
6	Проблемное поле лидерства.	ПК10	Знать: теоретические основы проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса в процессе	Реферат, устный письменный опрос Задание	«Зачтено», «Не зачтено»

			функционирования организации. Уметь: применять современные активные и интерактивные методы обучения персонала организации. Владеть: современными активными и интерактивными методами обучения персонала организации.		
ИТОГО			Форма контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации	Шкала оценивания
			Зачет с оценкой	устный опрос	«Отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»

Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Критерии оценивания устного ответа:

«Зачтено» – знает различные подходы к оценке социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, теоретические основы проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса в процессе функционирования организации; умеет применять современные активные и интерактивные методы обучения персонала организации; владеет современными активными и интерактивными методами обучения персонала организации.

«Не зачтено» – не знает различные подходы к оценке социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, теоретические основы проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса в процессе функционирования организации; ; не умеет применять современные активные и интерактивные методы обучения персонала организации; не владеет современными активными и интерактивными методами обучения персонала организации.

2. Критерии оценивания решения заданий:

- зачтено – владеет навыками толерантного восприятия социальных и культурных различий в процессе деятельности организации, а так же современными активными и интерактивными методами обучения персонала организации.

- не зачтено – не владеет навыками толерантного восприятия социальных и культурных различий в процессе деятельности организации, а так же современными активными и интерактивными методами обучения персонала организации.

3. Критерии оценивания письменных работ (доклад, реферат):

- зачтено – выбрали и использовали форму и стиль изложения, соответствующие целям и содержанию дисциплины; применили связанную с темой информацию, используя при этом понятийный аппарат специалиста в данной области; представили структурированный и грамотно написанный текст, имеющий связное содержание;

- не зачтено – не выбрали и не использовали форму и стиль изложения, соответствующие целям и содержанию дисциплины; не применили связанную с темой информацию, используя при этом понятийный аппарат специалиста в данной области; не представили структурированный и грамотно написанный текст, имеющий связное содержание.

4. Критерии оценивания тестирования:

- зачтено – количество выполненных заданий в тесте – более 50%;

- не зачтено – количество выполненных заданий в тесте – менее 50%.

5. Критерии оценивания ответа на зачете с оценкой:

«Отлично» знает различные подходы к оценке социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, теоретические основы проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса в процессе функционирования организации; умеет применять современные активные и интерактивные методы обучения персонала организации; владеет современными активными и интерактивными методами обучения персонала организации.

«Хорошо» знает различные подходы к оценке социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, теоретические основы проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса в процессе функционирования организации; допускает незначительные ошибки при демонстрации умений применять современные активные и интерактивные методы обучения персонала организации; владеет современными активными и интерактивными методами обучения персонала организации.

«Удовлетворительно» допускает ошибки в знании различных подходах к оценке социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, ошибается в знании теоретических основ проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса в процессе функционирования организации; допускает ошибки при демонстрации умений применять современные активные и интерактивные методы обучения персонала организации; владеет современными активными и интерактивными методами обучения персонала организации.

«Неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если не выполнены требования, соответствующие оценке «удовлетворительно».

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Список вопросов для устного опроса

Тема 1. Предмет и проблематика организационной психологии

1. Предметная область организационной психологии.
2. История развития организационной психологии.
3. Организационная структура и функционирование организации.

Тема 2. Основные теории организации

1. Виды и каналы организационных коммуникаций вертикальные горизонтальные.
2. Нисходящие, восходящие интерактивные каналы.
3. Формальные и неформальные.
4. Управляемые и неуправляемые.

Тема 3. Концепции жизненного цикла организации

1. Социально – психологическая природа установок сотрудников организации.
2. Формирование установок сотрудников организации (внешние факторы: организационная среда, культура, модель управления; внутренние факторы: потребности, установки, мотивы, ценности).
3. Аттitudes сотрудников организации (удовлетворённость трудом; вовлеченность в работу; приверженность организации).

Тема 4. Организационная и корпоративная культура

1. Проблема нормы и патологии в организационном поведении.
2. Ценности и организационное поведение (источники ценностных представлений).
3. Виды ценностей, согласно классификации Г. Олпорта; терминальные и инструментальные ценности.

Тема 5. Феномен организационной власти

1. Структурные теории.
2. Поведенческий подход (эксперименты К. Левни; исследования университета Огайо; исследования Мичиганского университета; управленческая решётка Р. Бейлика и Дж. Моутон).
3. РМ- теория лидерства Д. Мисуми.
4. Ситуационная теория лидерства Херси - Бланшара и модель лидерства Ф. Фидлера.

Тема 6. Проблемное поле лидерства

Контрольные вопросы

1. Нормативная модель лидерства Врума – Йеттона - Яго Лидерство и менеджмент: соотношение понятий.
2. Социально – психологическая характеристика управленческой компетентности. Три уровня управленческой компетентности: коммуникативный, менеджерский, лидерский.
3. Типологии лидерских ориентаций (структурный лидер; лидер ориентированный на персонал; политический лидер; символический лидер).
4. Смена парадигмы лидерства (Кетс де Врис).

Темы рефератов

1. Структура организационной культуры. Компоненты организационной культуры: мировоззрение; организационные ценности; стили поведения; нормы; психологический климат.
2. Содержание организационной культуры: осознание себя и своего места в организации; коммуникативная система и средства общения; имиджевые средства организации; привычки и традиции
3. Организационное чувство времени и отношение к нему сотрудников и его использование; взаимоотношения между людьми (пол, возраст, национальность, статус, власть, образованность, опыт, знание и другое).
4. Ценности и нормы; мировоззрение; трудовая этика и мотивирование; самореализация; управленческая специфика организационной субкультуры и контркультуры.
5. Формирование организационной культуры. Использование внешней среды в управлении организационным поведением. Внешняя адаптация организационного поведения. Внутренняя интеграция организационного поведения.
6. Коммуникативные сети организации.
7. Системы организационной коммуникации и их психологические особенности.
8. Средства организационных коммуникаций. Функции организационных коммуникаций.
9. Организационное общение, его специфика и феноменология.
10. Психологические основы эффективности организационного общения и коммуникативного пространства. Система делегирования полномочий в организации.
11. Конфликтологические проблемы функционирования организации. Типичные иллюзии организационного взаимодействия.
12. Конфликтогены организационной деятельности, их специфика и проблематика. Типология конфликтогенных личностей в организации, их проекция в групповом взаимодействии в организации.
13. Организационные технологии решения и профилактики организационных конфликтов.
14. Психологический анализ личности руководителя в организации. Психологические основы профессиональной карьеры и движения персонала.

15. Структура организационной культуры. Компоненты организационной культуры: мировоззрение; организационные ценности; стили поведения; нормы; психологический климат.

16. Содержание организационной культуры: осознание себя и своего места в организации; коммуникативная система и средства общения; имиджевые средства организации; привычки и традиции

17. Формирование организационной культуры. Использование внешней среды в управлении организационным поведением. Внешняя адаптация организационного поведения. Внутренняя интеграция организационного поведения.

18. Коммуникативные сети организации.

19. Системы организационной коммуникации и их психологические особенности.

20. Средства организационных коммуникаций. Функции организационных коммуникаций.

21. Организационное общение, его специфика и феноменология.

22. Психологические основы эффективности организационного общения и коммуникативного пространства. Система делегирования полномочий в организации.

23. Конфликтологические проблемы функционирования организации. Типичные иллюзии организационного взаимодействия.

24. Конфликтогены организационной деятельности, их специфика и проблематика. Типология конфликтогенных личностей в организации, их проекция в групповом взаимодействии в организации.

25. Организационные технологии решения и профилактики организационных конфликтов.

26. Психологический анализ личности руководителя в организации. Психологические основы профессиональной карьеры и движения персонала.

27. Гендерная проблематика организационной динамики.

28. Организационные конфликты и их психологическая проекция в деятельности организации.

29. Психологические технологии разрешения и профилактики организационных конфликтов.

30. Мотивация и стимулирование персонала в организации.

31. Психологические особенности гендерного взаимодействия в организации.

32. Профессиональная состоятельность руководителя.

33. Психологические основы отбора персонала в организации.

34. Организационные принципы А. Файоля в управлении организацией и их психологическое обоснование.

35. Психологические составляющие в подходе Д. Макгрегора к принципам научного управления организацией.

36. Психологические компоненты теории бюрократической организации М. Вебера.

37. Психологическое содержание организационной теории Л. Гьюлика и Л. Урвика.

Темы докладов и научных сообщений

1. Особенности российской корпоративной культуры.
2. Американские корпоративные культуры.
3. Японская корпоративная культура.
4. Этапы обмена информацией в организации зарождение идеи
5. Кодирование и выбор канала.
6. Передача и декодирование.
7. Дисфункции информационного поведения (поведенческая регрессия; «интеллектуальный паралич»; реактивное поведение).
8. Групповая динамика и групповые эффекты.
9. Психологические факторы, влияющие на формирование команды в организации (осознание общей цели, качество коммуникации; отношения к ресурсам; отношение к дефициту ресурсов; мотивация; гибкость, синергия).
10. Формирование и развитие команды в организации (подходы Дж. Каценбаха и Д. Смита).
11. Плановые изменения и организационное развитие.
12. Особенности этапов и процессов изменений.
13. Психологическое обеспечение плановых изменений и организационное развитие.
14. Инновационная готовность персонала и психологическое обеспечение, направленное на её повышение.
15. Типы организационного развития (структурное и спонтанное развитие; структурированное и неструктурированное развитие; индивидуализированное и внеличностное развитие; революционное и эволюционное развитие).
16. Общая характеристика структурных методов (программы развития человеческих ресурсов).
17. Процессные методы (тренинги, опросы работников, процесс – консультирование, формирование команд).
18. Нормативная модель лидерства Врума – Йеттона - Яго Лидерство и менеджмент: соотношение понятий.
19. Социально – психологическая характеристика управленческой компетентности. Три уровня управленческой компетентности: коммуникативный, менеджерский, лидерский.
20. Типологии лидерских ориентаций (структурный лидер; лидер ориентированный на персонал; политический лидер; символический лидер).
21. Смена парадигмы лидерства (Кетс де Врис).
22. Развитие лидерства: российский контекст.

Задания

Задание №1

1. Подберите пословицы, поговорки, цитаты, отражающие психологический смысл руководства и личность руководителя.
2. Диагностика склонности к руководству с помощью теста «Можете ли вы быть руководителем?»
3. Диагностика стиля управления с помощью методики «Оценка стиля управления».

Задание №2

Составление собственного резюме по следующей схеме:

Содержание и форма резюме

1. Заголовок: фамилия, имя, отчество (обойдитесь без слова "резюме")
 2. Цель в поиске работы: на какую работу Вы претендуете, перечислите несколько смежных должностей
 3. Ваши личные данные: адрес проживания, номер телефона, семейное положение (женат, холост, количество детей), дата рождения.
 4. Опыт работы: правильно в обратном порядке - начиная с последнего места с указанием времени и занимаемой должности. (Для выпускников - краткие сведения о практике на предприятии, стажировках)
 5. Кратко описать решаемые, на занимаемых должностях, вопросы.
 6. Образование: полностью указать название учебных заведений и даты учебы, а также отдельным пунктом прохождения тренингов
 7. Дополнительная информация: знание языков, владение компьютером, водительские права (стаж вождения) и т.п. Все, что может характеризовать Вас как разносторонне развитую личность (только не переусердствуйте)
2. Защита самопрезентации для собеседования.

Задание №3

1. Психологический анализ конфликтных ситуаций и разработка конструктивных способов их разрешения:

1. «Сотрудники».

Два сотрудника не хотят работать в одном отделе. Постоянно скандалят, не воспринимают друг друга. Между ними произошёл следующий диалог:

- Вы опять не сделали срочную работу. Мне приходится её делать за вас.

- Вы мне не начальник. Я сам знаю, что мне делать.

(Предложите оптимальное решение ситуации).

2. «Премия».

Молодой сотрудник пришёл к начальнику требовать премию (повышение зарплаты): «За прошлый месяц я выполнил практически всю работу, зарплата у меня такая же, как и у остальных сотрудников, а премии мне вообще не дали! Я считаю, что надо оплачивать вложенный труд, и прошу повысить мне зарплату или начислить премию».

Начальник: «У вас ещё нет опыта, и со сложной работой вы не справитесь».

(Предложите возможные пути решения проблемы).

3. «Обида».

Молодая сотрудница Маша пожаловалась, что её обижает сотрудница Тамара, и попросила перевести её в другой отдел. При этом оказалось, что рабочие места их находятся рядом и что Тамара действительно часто делает Маше замечания, многие из которых несправедливы. При этом Тамара объяснила, что Маша годится ей во внучки, а потому все замечания её должна принимать с благодарностью. Начальнику отдела показалось, что Маша своей подвижностью и непоседливостью раздражает пожилую Тамару.

(«В этой ситуации я...» - дополните фразу).

4. «Противоположность характеров»

Сотрудница Вера постоянно ссорилась с Леной – коллегой по работе. Обе пользовались уважением в коллективе, но по характеру были противоположны друг другу. Вера постоянно смеялась, шутила, много говорила, причём любила рассказывать о себе, так что все были в курсе её личных дел. Она говорила, что любит всех коллег, кроме Лены, так как та скрытная, и наверное, хитрая, - всё время молчит, а сама себе на уме. Вера постоянно поддразнивала и высмеивала Лену, которая была спокойная и выдержанная, никогда ни с кем не откровенничала. Однако к коллегам была всегда внимательна, проявляла заинтересованность и доброжелательность, давала дельные советы по работе. Если Вера задевала её, обычно отшучивалась: «И откуда берутся такие несерьёзные?» Это давало Вере новый заряд отрицательной энергии. И она продолжала нападки с удвоенной силой. («По-моему мнению, конфликт заключается в ...» - окончите фразу).

2. Проведение тренинговых упражнений

Упражнение 1 «Просьба – отказ»

Цель: развитие навыков вежливого отказа в различных жизненных ситуациях.

Инструкция: Выбираются по желанию два участника. Задача одного просить о чем-либо, а другого – отказать, при этом грубить и говорить слово «нет» нельзя. Ситуации для работы: попросить заколку на вечер, денег взаймы, решить задачу, пойти погулять и др. Во второй части этого упражнения задание меняется. Нужно попросить у собеседника то, в чем ему будет трудно отказать, например, помощь, покурить, подарок, второй участник должен отказать словами «Нет, нет, нет».

Рефлексия:

1. Что было труднее, отказываться или предлагать что-либо?
2. Что ты чувствовал, когда тебе отказывали?

Задание №4

1. Проведение упражнений для развития коммуникативных умений:

Упражнение 1. Техника интонирования

Ведущий дает различные фразы и ставит задачу произнести их с различными оттенками в зависимости от ситуации (фразы типа «Как лучше сделать это?», «Все идите сюда», «Выполнили ли вы мою просьбу?», «Прошу внимательно отнестись к моей просьбе», «Да», «Будьте добры» и т. п.).

Затем участники должны по-разному прочитать часть какого-нибудь рассказа — из художественной литературы или составленного самостоятельно. Необходимо найти не только нужные интонации, но и пластику мимико-пантомимического интонирования, правильное положение тела (необходимо следить за мышечной свободой и снимать излишнее мышечное напряжение). Важно найти пути приспособления в самых неожиданных ситуациях (вы входите в комнату, где много людей, — раздается смех).

Упражнение 2. Мысль одна, а слов много

Упражнение направлено на формирование умения оперировать словами, точно выражать свои мысли.

Ведущий предлагает участникам несложную фразу, например: «Нынешнее лето будет очень теплым». Надо предложить несколько вариантов передачи этой же мысли другими словами. При этом ни одно из слов данного предложения не должно употребляться в других предложениях. Важно следить, чтобы не искажался смысл высказывания. Побеждает тот, у кого больше таких вариантов.

Упражнение 3. Тихий разговор

Участники садятся в круг, в центре которого кладутся карточки с заданиями: «сказать» невербально выбранному партнеру фразу, написанную на карточке. Каждый по очереди выбирает задание и выполняет его без слов. Остальные наблюдают и определяют «произнесенную» фразу. Варианты фраз:

— «Не расстраивайся, все будет хорошо...»

— «Меня возмущает твое поведение...»

— «Я очень рад тебя видеть!»

— «Неужели?! Этого не может быть!»

— «Этого я от тебя не ожидал!»

— «Как я рад!»

— «Как вы все мне надоели!»

— «Поторопись, а то мы опоздаем...»

— «Ты сегодня прекрасно выглядишь...»

— «Я очень сожалею, что так случилось, прости меня...»

— «Мне это так не нравится!» Для дальнейшего совершенствования участникам предлагается дома перед зеркалом или в общении попробовать выразить все те намерения и отношения, которые были предметом анализа на данном занятии.

2. Диагностика уровня общительности с помощью методики В.Ф. Ряховского

Типовые задания для тестирования

Вариант №1

1. Найдите верное утверждение.
 1. Движущее консультантом стремление помочь клиенту, это:
 - а) обретение репутации «эффективного разрешителя проблем»;
 - б) стремление к спасению клиента под девизом: «Вы не сможете справиться с этим, я это сделаю за Вас!»;
 - в) подтверждение собственной значимости и профессионализма;
 - г) помочь разобраться в реальных жизненных обстоятельствах и делегирование ответственности клиенту.
 2. Во время консультативного процесса консультант может:
 - а) сделать оценку безнравственному поведению клиента;
 - б) если клиент не может адекватно распределить ответственность за происходящее с ним, то консультант присваивает ответственность клиента;
 - в) во время консультативного процесса лучше дать клиенту хороший совет, чем рекомендации;
 - г) все ответы не верны.
 3. Найдите верное утверждение.

На чем основана позиция квалифицированного психолога?

 - а) позиция квалифицированного психолога основана на профессиональной рефлексии;
 - б) позиция квалифицированного психолога-консультанта основана на его Я-Концепции;
 - в) хороший психолог может оказать помощь каждому клиенту;
 - г) все утверждения верны.

Все ли утверждения верны?
 4. Условиями эффективного контакта консультанта и клиента являются:
 - а) безоценочная эмпатия и сопереживание;
 - б) Безусловное принятие, любовь и уважение к выборам клиента, его жизни;
 - в) конгруэнтность и аутентичность, искренность и свобода, непосредственность консультанта;
 - г) конкретность, предметность общения, его персонифицированность и обращенность;
 - д) все ответы верны.
 5. ИмPLICITная теория ответственности консультанта характеризуется рядом измерений:
 - а) представлением о том, что такое ответственность;
 - б) представлением о том, кто, за что и в какой мере отвечает;
 - в) представлением об основных способах ответственного поведения и трансляции ответственности клиенту, о способах, которыми клиент транслирует и/или возлагает ответственность за происходящее с собой в процессе психотерапии на специалиста;

г) представлением об основных ошибках и вариантах нарушений принципов ответственности, о способах избегания ответственности и эффективных путях коррекции этих нарушений.

д) все ответы верны.

6. Верны ли следующие внутренние установки психолога-консультанта:

а) «Я обязательно должен что-то сделать, я должен все изменить»;

б) «Все очень милые, очень хорошие, но очень несчастные люди. Никто не поймет их кроме меня»;

в) «Если я скажу вслух чего боюсь, тогда то, чего я так опасаясь станет реальным фактом»;

г) «Я единственный человек у кого для Вас есть правильный ответ»;

д) нет правильных утверждений.

7. Профессиональный консультант во время консультации должен:

а) полностью идентифицироваться с клиентом, необходима полная поглощенность переживаниями, чувствами и мыслями клиента;

б) переходить от понимающей фасилитирующей установке к силовому воздействию на клиента;

в) стремиться научить клиента видеть собственную видению проблему так, как видит ее консультант;

г) при необходимости можно нарушить позицию «эстетической вненаходимости» (способность воспринимать клиента как некоторую завершенную эстетическую целостность);

д) все ответы не верны.

8. В качестве трудных ситуаций психотерапевтического взаимодействия могут выступать ситуации:

а) трудные для клиента;

б) трудные для консультанта;

в) для обоих участников консультирования;

г) трудные для людей, соприкасающихся с клиентом или консультантом вне консультативного процесса.

д) все ответы верны.

9. Основным результатом консультативного процесса являются:

а) осознание участниками своих возможностей и ограничений: ценностей, особенностей понимания себя и мира, предпочитаемых моделей общения;

б) изменение клиента и консультанта (на уровне личностного функционирования);

в) осознание участниками возможностей и ограничений окружающих их людей: ценностей, особенностей понимания себя и мира, предпочитаемых моделей общения;

г) Новый опыт для тренера-консультанта (его личностного и профессионального развития), осмысление «еще одной реальности бытия»;

д) все утверждения верны.

Найдите неверный ответ

10. Профессиональный консультант это тот, кто:
- а) может прямо ответить на прямо поставленный вопрос;
 - б) осознает возможности и недостатки клиента;
 - в) уверен, что клиент всегда представляет собой «тихое, подавленное существо»;
 - г) знает, что непонимание клиента консультантом может сделать клиента агрессивным.

Ключи к заданиям:

- 1) – г; 2) – г; 3) - а; 4) – д; 5) – д; 6) – д); 7) – д; 8) – д); 9) – д); 10) – в.

Вариант №2

1. Профессиональный консультант это тот, кто:
- а) может прямо ответить на прямо поставленный вопрос;
 - б) осознает возможности и недостатки клиента;
 - в) уверен, что клиент всегда представляет собой «тихое, подавленное существо»;
 - г) знает, что непонимание клиента консультантом может сделать клиента агрессивным.
2. Основным результатом консультативного процесса являются:
- а) осознание участниками своих возможностей и ограничений: ценностей, особенностей понимания себя и мира, предпочитаемых моделей общения;
 - б) изменение клиента и консультанта (на уровне личностного функционирования);
 - в) осознание участниками возможностей и ограничений окружающих их людей: ценностей, особенностей понимания себя и мира, предпочитаемых моделей общения;
 - г) Новый опыт для тренера-консультанта (его личностного и профессионального развития), осмысление «еще одной реальности бытия»;
 - д) все утверждения верны.
3. В качестве трудных ситуаций психотерапевтического взаимодействия могут выступать ситуации:
- а) трудные для клиента;
 - б) трудные для консультанта;
 - в) для обоих участников консультирования;
 - г) трудные для людей, соприкасающихся с клиентом или консультантом вне консультативного процесса.
 - д) все ответы верны.
4. Профессиональный консультант во время консультации должен:
- а) полностью идентифицироваться с клиентом, необходима полная поглощенность переживаниями, чувствами и мыслями клиента;

б) переходить от понимающей фасилитирующей установке к силовому воздействию на клиента;

в) стремиться научить клиента видеть собственную видению проблему так, как видит ее консультант;

г) при необходимости можно нарушить позицию «эстетической вненаходимости» (способность воспринимать клиента как некоторую завершенную эстетическую целостность);

д) все ответы не верны.

6. Верны ли следующие внутренние установки психолога-консультанта:

а) «Я обязательно должен что-то сделать, я должен все изменить»;

б) «Все очень милые, очень хорошие, но очень несчастные люди. Никто не поймет их кроме меня»;

в) «Если я скажу вслух чего боюсь, тогда то, чего я так опасаюсь станет реальным фактом»;

г) «Я единственный человек у кого для Вас есть правильный ответ»;

д) нет правильных утверждений.

5. Имплицитная теория ответственности консультанта характеризуется рядом измерений:

а) представлением о том, что такое ответственность;

б) представлением о том, кто, за что и в какой мере отвечает;

в) представлением об основных способах ответственного поведения и трансляции ответственности клиенту, о способах, которыми клиент транслирует и/или возлагает ответственность за происходящее с собой в процессе психотерапии на специалиста;

г) представлением об основных ошибках и вариантах нарушений принципов ответственности, о способах избегания ответственности и эффективных путях коррекции этих нарушений.

д) все ответы верны.

6. Условиями эффективного контакта консультанта и клиента являются:

а) безоценочная эмпатия и сопереживание;

б) Безусловное принятие, любовь и уважение к выборам клиента, его жизни;

в) конгруэнтность и аутентичность, искренность и свобода, непосредственность консультанта;

г) конкретность, предметность общения, его персонафицированность и обращенность;

д) все ответы верны.

Найдите верное утверждение.

7. На чем основана позиция квалифицированного психолога?

а) позиция квалифицированного психолога основана на профессиональной рефлексии;

б) позиция квалифицированного психолога-консультанта основана на его Я-Концепции;

- в) хороший психолог может оказать помощь каждому клиенту;
 - г) все утверждения верны.
- Все ли утверждения верны?
8. Во время консультативного процесса консультант может:
- а) сделать оценку безнравственному поведению клиента;
 - б) если клиент не может адекватно распределить ответственность за происходящее с ним, то консультант присваивает ответственность клиента;
 - в) во время консультативного процесса лучше дать клиенту хороший совет, чем рекомендации;
 - г) все ответы не верны.
9. Найдите верное утверждение.
1. Движущее консультантом стремление помочь клиенту, это:
- а) обретение репутации «эффективного разрешителя проблем»;
 - б) стремление к спасению клиента под девизом: «Вы не сможете справиться с этим, я это сделаю за Вас!»;
 - в) подтверждение собственной значимости и профессионализма;
 - г) помочь разобраться в реальных жизненных обстоятельствах и делегирование ответственности клиенту.

Ключи к заданиям:

- 1.– в; 2. – д; 3. – д; 4. – д; 5. – д; 6. – д; 7. – д; 8. – а; 9 – г; 10. – г

Список вопросов к экзамену

1. Личностные и профессиональные качества психолога организации.
 2. Отрасли современной психологии.
 3. История развития организационной психологии как науки.
 4. Что является предметом организационной социальной психологии?
 5. Виды деятельности психолога в организации.
 6. Управления организациями как вид социального управления
 7. Этические принципы работы организационного психолога.
 8. Методы организационной психологии.
 9. Виды и типы организационной культуры (открытые/закрытые культуры; сильные/слабые культуры).
 10. Понятие «конфликт». Типы поведения в конфликтных ситуациях.
 11. Профессионально-личностный портрет руководителя организации.
 12. Профессиональная адаптация психолога и достижение профессиональной компетентности.
 13. Вербальное, невербальное общение и его роль в работе психолога.
 14. Методы выявления личностной креативности.
 15. Методика для определения социальной направленности личности.
- Тест Голланда. Типы личности.
16. Профессиональная адаптация подчиненного к условиям организации.
 17. Методика выявления самооценки своих профессиональных качеств.

18. Психологическая культура и психологическая компетентность психолога.

19. Социально – психологическая характеристика управленческой компетентности.

20. Типологии лидерских ориентаций (структурный лидер; лидер ориентированный на персонал; политический лидер; символический лидер).

21. Развитие лидерства: российский контекст.

22. Проблема нормы и патологии в организационном поведении.

23. Структура личности подчиненного.

24. Социализация личности подчиненного.

25. Показатели успешной социально-психологической адаптации подчиненного.

26. Система регуляции поведения и деятельности личности в организации.

27. Роль организационных ценностей в регуляции поведения и деятельности подчиненного.

28. Место и роль психолога в организации.

29. Сущность организаций, их социально-экономические и социально-психологические функции.

30. Персонал как основа эффективной деятельности организации.

31. Этапы процесса интеграции в системе организации (по Д. Ёстону).

32. Понятие организации, структура, цель, характеристики.

33. Основные подходы и принципы анализа деятельности организаций в современных условиях.

34. Особенности человек центрического подхода в управлении организации.

35. Подходы к определению профессионально важных качеств руководителя.

36. Понятие «стиль управления», психология индивидуального стиля управления.

37. Этапы подготовки и принятия управленческого решения.

38. Делегирование руководителем своих полномочий.

39. Алгоритм процесса делегирования руководителем своих полномочий.

40. Психологическая культура и психологическая компетентность психолога.

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

Промежуточная аттестация обучающихся обеспечивает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Преподаватель доводит до сведения обучающихся на первом учебном

занятия перечень вопросов, выносимых на промежуточную аттестацию, и критерии оценивания знаний, умений и навыков.

Зачеты с оценкой проводятся в день последнего в данном семестре занятия по соответствующей дисциплине (модулю) в соответствии с рабочей программой.

Зачеты с оценкой служат формой проверки освоения учебного материала дисциплины (модуля).

Результаты сдачи зачета с оценкой: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

В целях поощрения обучающихся за систематическую активную работу на учебных занятиях и на основании успешного прохождения текущего контроля и внутрисеместровой аттестации допускается выставление зачетной оценки без процедуры сдачи зачета.

Зачеты с оценкой принимаются преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю).

Зачет с оценкой проводится в устной форме. Преподаватель имеет право задавать дополнительные вопросы в соответствии с рабочей программой дисциплины (модуля).

Во время зачета с оценкой с разрешения преподавателя обучающийся может пользоваться справочниками, таблицами, инструкциями и другими материалами.

Обучающийся при подготовке ответа ведет необходимые записи, которые предъявляет преподавателю. При отказе обучающегося от ответа в зачетно-экзаменационную ведомость проставляется оценка «неудовлетворительно».

Результаты зачета с оценкой заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость. Если обучающийся не явился на зачет с оценкой, в ведомости напротив фамилии обучающегося делается запись «не явился». Неявка на зачет без уважительной причины приравнивается к оценке «неудовлетворительно».

В зачетную книжку выставляется соответствующая оценка, полученная обучающимся. Оценка «неудовлетворительно» в зачетную книжку не ставится. Заполнение зачетной книжки до внесения соответствующей оценки в ведомость не разрешается.

Прием зачёта с оценкой у обучающегося прекращается при нарушении им дисциплины, использовании неразрешенных материалов и средств мобильной связи. В этом случае обучающемуся в зачетно-экзаменационную ведомость проставляется оценка «неудовлетворительно».

В случае несогласия обучающегося с оценкой, выставленной на зачете с оценкой, он имеет право подать апелляцию.

5. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся в рамках проведения контроля наличия у обучающихся сформированных результатов обучения по дисциплине

Общие критерии оценивания

№ п/п	Процент правильных ответов	Оценка
1	86 % – 100 %	5 («отлично»)
2	70 % – 85 %	4 («хорошо»)
3	51 % – 69 %	3 (удовлетворительно)
4	50 % и менее	2 (неудовлетворительно)

Вариант 1

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции
1	ПК10	11	ПК10	21	ОК6	31	ПК10
2	ОК6	12	ПК10	22	ПК10	32	ПК10
3	ОК6	13	ПК10	23	ПК10	33	ПК10
4	ПК10	14	ПК10	24	ПК10	34	ПК10
5	ОК6	15	ПК10	25	ОК6	35	ПК10
6	ПК10	16	ПК10	26	ПК10	36	ПК10
7	ПК10	17	ПК10	27	ОК6	37	ОК6
8	ПК10	18	ПК10	28	ПК10	38	ПК10
9	ПК10	19	ПК10	29	ПК10	39	ПК10
10	ПК10	20	ПК10	30	ПК10	40	ПК10

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1	4	11	2	21	4	31	2
2	1	12	3	22	3	32	4
3	3	13	4	23	1	33	2
4	3	14	2	24	2	34	3
5	1	15	2	25	4	35	2
6	4	16	4	26	1	36	3
7	1	17	2	27	4	37	2
8	3	18	4	28	4	38	4
9	2	19	4	29	2	39	2
10	1	20	3	30	4	40	4

Задание № 1

Найдите верное утверждение:

Движущее консультантом стремление помочь клиенту, это:

Ответ:

1. обретение репутации «эффективного разрешителя проблем»;

2. стремление к спасению клиента под девизом: «Вы не сможете справиться с этим, я это сделаю за Вас!»;
3. подтверждение собственной значимости и профессионализма;
- 4.** помочь разобравшись в реальных жизненных обстоятельствах и делегирование ответственности клиенту.

Задание № 2

Какой из ответов является верным ?

Выделите категории населения, которые относятся к экономически активному населению

Ответ:

- 1.** занятое население;
2. трудоспособное население;
3. трудовые ресурсы.
4. незанятое население

Задание № 3

Какой из ответов является верным?

С чем связано возникновение организационного управления персоналом как особого вида деятельности?

Ответ:

1. ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;
2. распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;
- 3.** ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры;
4. активизацией деятельности профсоюзов, развитием организационной культуры.

Задание № 4

Какой из ответов является верным?

Какой перечень задач точнее характеризует содержание в организационной психологии руководство персоналом.

Ответ:

1. использование собственных человеческих ресурсов, укрепление дисциплины труда;
2. контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;

3. найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

4. организация исполнения работы и разделение труда.

Задание № 5

Какой из ответов является верным ?

При организационной стратегии акцент в кадровом отборе делается:

Ответ:

1. на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;

2. на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;

3. на поиск инициативных сотрудников ориентированные на достижение личных целей;

4. на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

Задание № 6

Какой из ответов является неверным ?

Во время консультативного процесса консультант может:

Ответ:

1. сделать оценку безнравственному поведению клиента;

2. если клиент не может адекватно распределить ответственность за происходящее с ним, то консультант присваивает ответственность клиента;

3. во время консультативного процесса лучше дать клиенту хороший совет, чем рекомендации;

4. все ответы не верны.

Задание № 7

Какой из ответов является верным?

Личность – это...

Ответ:

1. качественная характеристика человека

2. количественная характеристика человека

3. историческая характеристика человека

4. все выше перечисленное вместе.

Задание № 8

Какой из ответов является верным ?

Самоуважение – это...

Ответ:

1. внутренняя направленность человека
2. обращенность личности на окружающий мир
- 3.** всеобъемлющая оценка человеком самого себя
4. все выше перечисленное вместе.

Задание № 9

Какой из ответов является неверным?

Знание основных потребностей человека помогает организационному психологу...

Ответ:

1. стимулировать творческую активность персонала;
- 2.** меньше общаться с людьми;
3. выявлять лидеров в коллективе;
4. способствовать улучшению взаимоотношений между членами коллектива;

Задание № 10

Какой из ответов является верным ?

На чем основана позиция квалифицированного психолога?

Ответ:

- 1.** позиция квалифицированного психолога основана на профессиональной рефлексии;
2. позиция квалифицированного психолога-консультанта основана на его Я-Концепции;
3. хороший психолог может оказать помощь каждому клиенту;
4. все утверждения верны.

Задание № 11

Какой из ответов является верным?

Конформист - это ...

Ответ:

1. вспыльчивый человек;
- 2.** человек, подчиняющийся давлению группы;
3. руководитель группы;
4. человек, противопоставляющий свое мнение группе;

Задание № 12

Какой из ответов является верным?

Темперамент - это ...

Ответ:

1. сочетание различных жидкостей в организме человека;
2. особенности характера человека;
3. определенное сочетание врожденных особенностей нервной системы человека;
4. выраженность эмоций человека;

Задание № 13

Какой из ответов является верным?

Формированию каких черт характера способствует коллективная трудовая деятельность?

Ответ:

1. замкнутость;
2. аккуратность;
3. недоверие;
4. коммуникабельность;

Задание № 14

Какой из ответов является верным?

Если руководитель всегда самостоятельно принимает решение, мы имеем дело с...

Ответ:

1. демократическим стилем руководства;
2. авторитарным стилем руководства;
3. попустительским стилем руководства;
4. несамостоятельностью коллектива;

Задание № 15

Какой из ответов является верным ?

Эмпатия - это...

Ответ:

1. сильные эмоциональные переживания
2. способность воспринимать эмоциональный мир другого человека
3. стремление к общению с людьми
4. положительное отношение к людям

Задание № 16

Какой из ответов является верным?

В ситуации, когда человеком управляют отрицательные эмоции, необходимо

...

Ответ:

1. тщательно скрывать их;
2. дать им выход - “взорваться”;
3. предупредить окружающих, что вы слишком переживаете или сердитесь;
- 4.** переключиться на другую деятельность

Задание № 17

Какой из ответов является верным ?

Проекция - это такой тип «психологической защиты», при котором...

Ответ:

1. человек стремится скрыть свои отрицательные эмоции;
- 2.** причины собственных неудач приписываются кому-то другому;
3. человек не признает собственных проблем;
4. во всех неудачах человек склонен винить только себя самого;

Задание № 18

Какой из ответов является верным ?

Как может организационный психолог предотвратить конфликт?

Ответ:

1. удалить из коллектива тех людей, которые слишком прямолинейны;
2. принимать во внимание все жалобы и «доносы», чтобы быть в курсе всех событий;
3. ничего не делать, конфликт сам разрешится как-нибудь;
- 4.** распознать конфликт и принять меры до открытого столкновения.

Задание № 19

Какой из ответов является верным ?

Групповое давление может приводить к...

Ответ:

1. появлению нескольких лидеров;
2. развитию инициативности членов группы;
3. формированию группировок внутри группы;
- 4.** подавлению творческой активности отдельных членов группы;

Задание № 20

Какой из ответов является верным?

Группы высокого уровня развития характеризуются...

Ответ:

1. наличием лидеров;
2. длительным временем существования;
- 3.** благоприятным психологическим климатом и высокой эффективностью;
4. конформизмом;

Задание № 21

Какой из ответов является верным?

Психология - это наука о...

Ответ:

1. душе;
2. поведению;
3. психических заболеваниях;
- 4.** закономерностях развития психики;

Задание № 22

Какой из ответов является неверным ?

Для успешного выполнения профессиональной деятельности организационному психологу необходимы знания ...

Ответ:

1. об индивидуальных особенностях личности человека;
2. об особенностях развития и функционирования группы;
- 3.** о тестах и тестировании;
4. об особенностях управленческой деятельности;

Задание № 23

Какой из ответов является неверным?

Чтобы организационному психологу лучше понимать людей, устанавливать с ними отношения, предвидеть их поведение, необходимы знания о ...

Ответ:

- 1.** о личной жизни членов коллектива;
2. о психологических особенностях эмоционального мира;
3. о потребностях и мотивах поведения;
4. о характере и темпераменте;

Задание № 24

Какой из ответов является неверным?

Основными методами исследования в организационной психологии являются...

Ответ:

1. наблюдение;
2. описание;
3. самонаблюдение;
4. эксперимент.

Задание № 25

Какой из ответов является верным ?
Рефлексия - это ...

Ответ:

1. реакция человека на неприятности;
2. уровень развития взаимоотношений в коллективе;
3. понимание других людей;
4. осознание себя в системе взаимоотношений с другими людьми.

Задание № 26

Какой из ответов является верным ?

Как называется направление современной психологии, где в центре находится личность — «Я», право человека быть самим собой, сохранять свою целостность и уникальность?

Ответ:

1. гуманистическая психология
2. интеракционизм
3. бихевиоризм
4. когнитивная психология

Задание № 27

Все ли утверждения верны?

Условиями эффективного контакта консультанта и клиента являются:

Ответ:

1. безоценочная эмпатия и сопереживание;
2. Безусловное принятие, любовь и уважение к выборам клиента, его жизни;
3. конкретность, предметность общения, его персонифицированность и обращенность;
4. все ответы верны.

Задание № 28

Какой из ответов является верным ?

Согласно какой теории руководства и лидерства должны применяться стили руководства, соответствующие конкретной ситуации?

Ответ:

1. теория «великих людей»
2. теория В. Вруума и Ф. Йеттона
3. «ситуационная теория лидерства» Ф. Фидлера
- 4.** теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь—цель»

Задание № 29

Какой из ответов является верным?

При каком условии руководитель имеет управленческий запас прочности, перспективу на повышение в должности?

Ответ:

1. престиж должности = авторитету
- 2.** престиж должности < авторитета
3. престиж должности > авторитета
4. престиж должности + авторитета

Задание № 30

Какой из ответов является верным ?

ИмPLICITная теория ответственности консультанта характеризуется рядом измерений:

Ответ:

1. представлением о том, что такое ответственность;
2. представлением о том, кто, за что и в какой мере отвечает;
3. представлением об основных ошибках и вариантах нарушений принципов ответственности, о способах избегания ответственности и эффективных путях коррекции этих нарушений.
- 4.** все ответы верны.

Задание № 31

Какой из ответов является верным?

Какие из перечисленных полномочий руководитель не может делегировать в условиях дефицита времени?

Ответ:

1. полномочия, способствующие профессиональному росту сотрудников
- 2.** принятие стратегических решений
3. рутинную работу
4. частные вопросы

Задание № 32

Какой из ответов является верным?

Верны ли следующие внутренние установки психолога-консультанта:

Ответ:

1. «Я обязательно должен что-то сделать, я должен все изменить»;
2. «Все очень милые, очень хорошие, но очень несчастные люди. Никто не поймет их кроме меня»;
3. «Если я скажу вслух чего боюсь, тогда то, чего я так опасаясь станет реальным фактом»;
- 4.** нет правильных утверждений.

Задание № 33

Какой из ответов является верным?

Какие из перечисленных факторов, влияющих на удовлетворенность человека трудом, относятся к собственно мотивационным (непосредственно связанным с процессом труда)?

Ответ:

1. зарплата
- 2.** трудовые успехи
3. условия труда
4. степень безответственности

Задание № 34

Какой из ответов является верным?

Какие из перечисленных требований предъявляются к контролю?

Ответ:

1. тотальность
2. открытость
- 3.** оперативность
4. неформальность

Задание № 35

Какой из ответов является верным ?

Укажите характеристики рабочей группы, отличающие ее от других социальных групп:

Ответ:

1. постоянное общение и взаимодействие ее членов друг с другом
- 2.** наличие общественно значимых целей деятельности
3. чувство принадлежности к данной группе
4. наличие общих потребностей, интересов и мотивов

Задание № 36

Какой из ответов является неверным?

Профессиональный консультант это тот, кто:

Ответ:

1. может прямо ответить на прямо поставленный вопрос;
2. осознает возможности и недостатки клиента;
- 3.** уверен, что клиент всегда представляет собой «тихое, подавленное существо»;
4. знает, что непонимание клиента консультантом может сделать клиента агрессивным.

Задание № 37

Какой из ответов является верным ?

Цель делового общения:

Ответ:

1. приобщение инициатора общения к ценностям партнера
- 2.** находится вне самого взаимодействия субъектов
3. находится в самом взаимодействии субъектов
4. приобщение партнера к опыту и ценностям инициатора общения

Задание № 38

Какой из ответов является верным ?

К какому признаку классификации относят императив, манипуляцию, диалог?

Ответ:

1. по целям
2. по содержанию
3. по формам
- 4.** по типам

Задание № 39

Какой из ответов является верным ?

Способность организации изменять и приводить профессионально-квалификационные структуры работников в соответствии с требованиями изменившейся трудовой нагрузки представляет:

Ответ:

1. численную адаптацию рабочей силы;
- 2.** функциональную адаптацию рабочей силы;
3. дистанционную адаптацию рабочей силы.
4. предметную адаптацию рабочей силы

Задание № 40

Какой из ответов является верным?

Организационный психолог во время консультации должен:

Ответ:

1. полностью идентифицироваться с клиентом, необходима полная поглощенность переживаниями, чувствами и мыслями клиента;
2. переходить от понимающей фасилитирующей установке к силовому воздействию на клиента;
3. стремиться научить клиента видеть собственную видению проблему так, как видит ее консультант;
- 4.** все ответы не верны.

Вариант 2

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции
1	ПК10	11	ПК10	21	ПК10	31	ОК6
2	ОК6	12	ОК6	22	ПК10	32	ПК10
3	ОК6	13	ОК6	23	ПК10	33	ПК10
4	ОК6	14	ПК10	24	ОК6	34	ПК10
5	ПК10	15	ПК10	25	ПК10	35	ПК10
6	ПК10	16	ПК10	26	ПК10	36	ПК10
7	ОК6	17	ПК10	27	ПК10	37	ПК10
8	ОК6	18	ПК10	28	ПК10	38	ОК6
9	ПК10	19	ПК10	29	ПК10	39	ПК10
10	ПК10	20	ОК6	30	ПК10	40	ПК10

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1	4	11	3	21	4	31	3
2	4	12	3	22	4	32	1
3	3	13	1	23	4	33	4
4	1	14	4	24	1	34	2
5	1	15	1	25	4	35	2
6	1	16	1	26	2	36	4
7	1	17	3	27	1	37	1
8	4	18	2	28	4	38	4
9	4	19	3	29	4	39	2
10	4	20	2	30	3	40	3

Задание № 1

Какой из ответов является верным?

Что должно быть итогом обсуждения конфликтной ситуации?

Ответ:

1. признание одной из сторон своего поражения;
2. удаление (или увольнение) зачинщиков конфликта;
3. поиск виноватых и осуждение их поведения;
- 4.** соглашение;

Задание № 2

Какой из ответов является верным ?

Психологическая адаптация человека в группе - это ...

Ответ:

1. уступчивость человека давлению группы;
2. противостояние мнению большинства;
3. изменение кого-то под свои требования, свое поведение;
- 4.** умения человека оценивать, анализировать и прогнозировать, планировать свои действия, которые способны помочь в достижении гармонии в группе.

Задание № 3

Какой из ответов является верным?

Делегирование в группе - это ...

Ответ:

1. направление сотрудников на курсы переподготовки;
2. перемещение подчиненных на другие рабочие места;
- 3.** передача части своих прав и ответственности подчиненным;
4. обмен опытом между подразделениями (отделами) фирмы;

Задание № 4

Какой из ответов является неверным?

Какой вид контроля является наиболее оптимальным в деятельности руководителя?

Ответ:

- 1.** ежедневный контроль всех заданий;
3. контроль наименее ответственных сотрудников;
4. контроль самых важных заданий;
5. контроль новичков, которые еще не адаптировались в коллективе.

Задание № 5

Какой из ответов является верным ?

Как добиться уменьшения предложение работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к увольнениям:

Ответ:

1. перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю;
2. прекращение приема на работу;
3. заключение краткосрочных контрактов;
4. отправить в краткосрочный отпуск.

Задание № 6

Какой из ответов является неверным ?

Какие меры могут помочь руководителю активизировать творческую активность сотрудников?

Ответ:

1. четкое распределение обязанностей;
2. предоставление работникам свободы в выполнении своей работы;
4. предоставление возможности творческим работникам разрабатывать и принимать решения;
5. поощрение различия во мнениях.

Задание № 7

Какой из ответов является неверным?

Какие действия руководителя способствуют конформизму?

Ответ:

1. стремление к гладкому и плавному течению дел в организации;
2. осуждение любого отклонения в сторону от коллективного решения;
3. жесткая критика любых нестандартных решений;
5. жесткое распределение всех прав и обязанностей.

Задание № 8

Какой из ответов является неверным ?

Что оказывает влияние на первое впечатление о человеке? (отметьте лишнее)

Ответ:

1. мнение других людей;
2. особенности личности того, кто воспринимает;
3. одежда;
4. защитные механизмы;

Задание № 9

Какой из ответов является верным?
Галло-эффект - это ...

Ответ:

1. умение красиво говорить;
2. умение производить впечатление;
3. нахождение сходства в себе и других;
- 4.** приписывание понравившемуся человеку всех положительных черт
(или отрицательных черт - не понравившемуся)

Задание № 10

Какой из ответов является неверным ?
Каковы механизмы взаимопонимания?

Ответ:

1. идентификация;
2. рефлексия;
3. обратная связь;
- 4.** отражение;

Задание № 11

Какой из ответов является верным?
Коммуникация - это ...

Ответ:

1. распределение обязанностей в коллективе;
2. выполнение общего дела всеми сотрудниками фирмы;
- 3.** процесс обмена информацией;
4. налаженная связь между сотрудниками в коллективе;

Задание № 12

Какой из ответов является верным?
Какой из этих жестов может свидетельствовать, что собеседник
недостаточно искренен с вами?

Ответ:

1. скрещенные руки;
2. скрещенные ноги;
- 3.** прикрывание рта рукой;
4. потирание подбородка;

Задание № 13

Какой из ответов является верным?
Способность членов группы к совместной деятельности, основанная на
оптимальном сочетании их психологических особенностей – это...

Ответ:

- 1.** социально-психологическая совместимость;
2. социально-психологический климат;
3. психофизиологическая совместимость;
4. ценностно-ориентационное единство.

Задание № 14

Какой из ответов является верным?

Какие особенности управленческой деятельности могут выступать причиной возникновения и переживания стрессов?

Ответ:

1. работа с большим объемом разнородной и разнообразной информацией, обладающей различной степенью достоверности;
2. высокая мера ответственности;
3. фактор дефицита времени;
- 4.** все ответы верны;

Задание № 15

Какой из ответов является верным ?

Внушаемость – это такое психологическое качество личности, которое проявляется в:

Ответ:

- 1.** легкости манипулирования;
2. низкой тревожности;
3. высоком уровне самосознания;
4. высокой ответственности;

Задание № 16

Какой из ответов является верным?

Благодаря развитию идей какой теории лидерства в теории управления появилось понятие «стиль руководства» и выделились основные общеуправленческие стили?

Ответ:

- 1.** теория черт;
2. поведенческий подход;
3. ситуационный подход;
4. теория адаптивного руководства.

Задание № 17

Какой из ответов является верным ?

Руководители какого типа темперамента легко переключаемы, общительны, оптимистичны, компромиссны и гибки?

Ответ:

1. меланхолик;
2. холерик;
3. сангвиник;
4. флегматик.

Задание № 18

Какой из ответов является верным ?

К методам психологического воздействия не относится:

Ответ:

1. убеждение;
2. подражание;
3. внушение;
4. заражение;

Задание № 19

Какой из ответов является верным ?

Что описывает зависимость Йеркса-Додсона?

Ответ:

1. результативность познавательной деятельности;
2. результативность управленческой деятельности в условиях временного дефицита;
3. работоспособность в зависимости от мотивации;
4. эффективность деятельности в зависимости от уровня активации.

Задание № 20

Какой из ответов является верным?

Методы исследования в организационной психологии направлены на:

Ответ:

1. изучение и оценку организационных умений;
2. изучение социальных отношений организации;
3. изучение личности исполнителя;
4. описание структуры группового взаимодействия;
5. изучение личности руководителя.

Задание № 21

Какой из ответов является верным?

В качестве трудных ситуаций психологического взаимодействия могут выступать ситуации:

Ответ:

1. трудные для клиента;
2. трудные для консультанта;
3. для обоих участников консультирования;
- 4.** все ответы верны.

Задание №22

Какой из ответов является верным?

Основными побудителями деятельности человека являются ...

Ответ:

1. другие люди;
2. уровень знаний и образования человека;
3. распоряжения руководителя;
- 4.** потребности и мотивы человека;

Задание №23

Какой из ответов является верным?

Основным результатом консультативного процесса являются:

Ответ:

1. осознание участниками своих возможностей и ограничений: ценностей, особенностей понимания себя и мира, предпочитаемых моделей общения;
2. изменение клиента и консультанта (на уровне личностного функционирования);
3. осознание участниками возможностей и ограничений окружающих их людей: ценностей, особенностей понимания себя и мира, предпочитаемых моделей общения;
- 4.** все утверждения верны.

Задание №24

Какой из ответов является верным?

Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:

Ответ:

- 1.** самопроявившиеся кандидаты;
2. безработные;
3. мотивированные на карьерный рост;
4. неквалифицированные работники.

Задание № 25

Какой из ответов является верным?

Какие из перечисленных факторов, влияющих на удовлетворенность человека трудом, относятся к собственно мотивационным?

Ответ:

1. зарплата
2. успехи в личной жизни
3. условия труда
- 4.** служебный и профессиональный рост

Задание № 26

Какой из ответов является верным?

Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:

Ответ:

1. анализ анкетных данных;
- 2.** профессиональное испытание;
3. экспертиза почерка;
4. метод психологического тестирования.

Задание № 27

Какой из ответов является верным?

Причинами сегментации персонала на "ядро" и "периферию" в организации являются:

Ответ:

- 1.** различия в уровне экономической эффективности труда;
2. финансовое положение предприятия;
3. воля руководства предприятия;
4. однообразие в уровне экономической эффективности труда.

Задание № 28

Какой из ответов является верным ?

Движущее организационным психологом - консультантом стремление помочь клиенту, это:

Ответ:

1. обретение репутации «эффективного разрешителя проблем»;
2. стремление к спасению клиента под девизом: «Вы не сможете справиться с этим, я это сделаю за Вас!»;
3. подтверждение собственной значимости и профессионализма;
- 4.** помочь разобраться в реальных жизненных обстоятельствах и делегирование ответственности клиенту.

Задание № 29

Какой из ответов является верным ?
Поведение человека – это....

Ответ:

1. общие реакции на условия жизни и среду;
2. определенная форма действий человека во взаимоотношении «индивид-организация»
3. образ жизни и действий
- 4.** все определения верны.

Задание № 30

Какой из ответов является верным ?
Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:

Ответ:

1. психологические тесты;
2. проверка знаний;
- 3.** проверка профессиональных навыков;
4. внешний вид кандидата.

Задание № 31

Какой из ответов является верным ?
Каково соотношение между различными потребностями личности?

Ответ:

1. они все одинаково важны, занимают равные позиции в структуре личности;
2. потребности в пище, одежде всегда являются главными в структуре всех потребностей человека;
- 3.** все потребности находятся в иерархической зависимости;
4. потребность в общении является самой главной в жизни человека;

Задание №32

Какой из ответов является верным ?
Карьера - это:

Ответ:

- 1.** индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
2. повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;

3. предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти;

4. планируемое развитие на работе.

Задание № 33

Какой из ответов является верным?

Что из перечисленных характеристик относится к понятию «руководитель»

Ответ:

1. выдвигается неофициально
2. выполняет несколько социальных ролей
3. назначается официально
- 4.** имеет психологическую природу

Задание № 34

Какой из ответов является верным ?

Какие из перечисленных полномочий руководитель может делегировать в условиях дефицита времени?

Ответ:

1. принятие стратегических решений
- 2.** частные вопросы
3. контроль результатов работы
4. установление целей

Задание № 35

Какой из ответов является верным ?

Работа с резервом преемников-дублеров не должна носить целевого характера: организация заботится об их развитии для последующего замещения ими через 10-20 лет руководящей должности вообще, а не для занятия ими строго определенной должности.

Ответ:

1. да;
- 2.** нет;
3. всегда;
4. иногда.

Задание № 36

Какой из ответов является верным?

Из перечисленных правил укажите характерные для таких мер организационного воздействия, как «поощрение» и «вознаграждение»?

Ответ:

1. за исполнение конкретного поручения или задания
2. регулярное
3. предсказуемое за достижение результатов по общим показателям деятельности
- 4.** за безотлагательное исполнение конкретного поручения или задания

Задание № 37

Какой из ответов является верным ?

Какой метод позволяет наиболее точно определить характер и содержание потребности в обучении персонала:

Ответ:

- 1.** анализ исполнения работы;
2. анализ проблем в линейно-функциональных подразделениях;
3. балансовый метод;
4. анализ повышения IQ персонала.

Задание № 38

Какой из ответов является верным?

В чем проявляется сходство рабочей группы с другими социальными группами?

Ответ:

1. наличие общественно значимых целей деятельности
2. постоянное общение и взаимодействие ее членов друг с другом
3. наличие индивидуальных потребностей, интересов и мотивов
- 4.** наличие органов управления и руководства

Задание № 39

Какой из ответов является верным?

Предметом исследования организационной психологии являются:

Ответ:

1. закономерности развития трудовых навыков;
- 2.** разнообразные психические феномены и поведение людей;
3. люди, включенные в самостоятельные организации, деятельность которых ориентирована на корпоративно-полезные цели;
4. изучение наиболее эффективных способов улучшения условий в населенных пунктах, где протекает деятельность человека.

Задание № 40

Какой из ответов является верным?

Занятость сотрудника выполнением трудовых обязательств в течение меньшей по сравнению с законодательно установленными нормами продолжительности ежедневной и еженедельной работы представляет использование:

Ответ:

1. стандартных режимов работы;
2. гибких режимов рабочего времени;
- 3.** частичной занятости;
4. полной занятости.