

**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.



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:

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

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

 

(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-6ПК-10 |
| Производственная практика (преддипломная практика) |  |  |  |  |  |  |  | ОК-6ПК-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-6ПК-10 |  |
| Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена |  |  |  |  | ПК-10 |
| Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |  |  |  |  | ОК-6ПК-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 опросЗадание | «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 культурные различия.Владеть: навыками толерантного восприятия социальных и культурных различий в процессе деятельности организации | тестустный опросЗадание | «Зачтено»,«Не зачтено» |
| 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. | тестустный 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 опросЗадание | «Зачтено»,«Не зачтено» |
| 6 | Проблемное поле лидерства. | 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 опросЗадание | «Зачтено»,«Не зачтено» |
| 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 психологи.
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. Аттитюды 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 стимулирования 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 прохождение 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).

* 1. «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).

* 1. «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).

* 1. «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).

1. 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 разобрать 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 персонофицированность и обращенность;

д) все ответы верны.

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. 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.

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 персонофицированность 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 разобрать 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. И́стону).
32. Понятие организации, структура, цель, характеристики.
33. Основные подходы и принципы анализа деятельности организаций в современных условиях.
34. Особенность человек центристского 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 занятии 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 разобрать 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. поведении;

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.** осознаниесебя 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 персонофицированность 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 ?

Имплицитная 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 опасаюсь 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 структуру работников в соответствии с требованиями изменившейся трудовой нагрузки представляет:

Ответ:

1. численную адаптацию рабочей силы;

**2.** функциональную адаптацию рабочей силы;

3. дистанционную адаптация рабочей силы.

4. предметную адаптация 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.** каждодневный 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 уклонения 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 разобрать 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.