

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Экономика, менеджмент и организация производства»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.О.12 «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

Направление подготовки
38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) подготовки
«Экономика предприятий индустриального сектора»

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Оценочные материалы – это совокупность учебно-методических материалов (контрольных заданий, описаний форм и процедур проверки), предназначенных для оценки качества освоения обучающимися данной дисциплины как части ОПОП.

Цель – оценить соответствие знаний, умений и владений, приобретенных обучающимся в процессе изучения дисциплины, целям и требованиям ОПОП в ходе проведения промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация по дисциплине включает зачёт. Форма проведения – тестирование, практические вопросы, теоретические вопросы.

2. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части)	Вид, метод, форма оценочного мероприятия
Тема 1. Организационная психология как наука. Предмет, задачи и методы организационной психологии	УК-4.3, УК-4.5, УК-5.4, УК-5.5, УК-6.1, УК-6.2	Зачет
Тема 2. Основные подходы и принципы анализа деятельности организаций в современных условиях.	УК-4.3, УК-4.5, УК-5.4, УК-5.5, УК-5.6	Зачет
Тема 3. Социально-психологическая характеристика организационной культуры	УК-4.3, К-4.5, УК-5.4, УК-5.5, УК-5.6	Зачет
Тема 4. Социально-психологическая характеристика управленческих коммуникаций	УК-4.3, УК-4.5, УК-5.4, УК-5.5, УК-5.6	Зачет
Тема 5. Социально-психологическая характеристика деятельности личности в организации	УК-4.3, УК-4.5, УК-5.4, УК-5.5, УК-5.6	Зачет
Тема 6. Социально-психологическая характеристика мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников	УК-4.5, УК-5.4, УК-5.5, УК-5.6, УК-6.1, УК-6.2	Зачет
Тема 7. Межгрупповые отношения и взаимодействия	УК-4.3, УК-4.5, УК-5.4, УК-5.5, УК-5.6	Зачет
Тема 8. Лидерство и руководство: социально-психологический аспект	УК-4.3, УК-4.5, УК-5.4, УК-5.5, УК-5.6, УК-6.2	Зачет

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Сформированность каждой компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по трехуровневой шкале:

1) пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины;

2) продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенций по завершении освоения дисциплины;

3) эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенций и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования.

Описание критериев и шкалы оценивания промежуточной аттестации

а) описание критериев и шкалы оценивания тестирования:

Шкала оценивания	Критерий
5 баллов (эталонный уровень)	уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 85 до 100%

Шкала оценивания	Критерий
4 балла (продвинутый уровень)	уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 75 до 84%
3 балла (пороговый уровень)	уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 65 до 74%
0 баллов	уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 0 до 64%

б) описание критериев и шкалы оценивания практических вопросов:

Шкала оценивания	Критерий
5 баллов (эталонный уровень)	Студент в полном объеме ответил на вопрос, представил иллюстрацию на примере, дал глубокие пояснения, показал способности логично излагать материал, ответил на все дополнительные вопросы преподавателя
3 балла (продвинутый уровень)	Студент в достаточном объеме ответил на вопрос, представил иллюстрацию на примере, на наводящие комментарии реагировал адекватно, продолжая логику изложения, ответил на дополнительные вопросы преподавателя
1 балла (пороговый уровень)	Студент ответил на вопрос частично, не представил иллюстрацию на примере, на наводящие вопросы не смог ответить, не ответил на дополнительные вопросы преподавателя
0 баллов	Студент не ответил на вопрос

в) описание критериев и шкалы оценивания теоретического вопроса:

Шкала оценивания	Критерий
5 баллов (эталонный уровень)	выставляется студенту, который дал полный ответ на вопрос, показал глубокие систематизированные знания, смог привести примеры, ответил на дополнительные вопросы преподавателя
3 балла (продвинутый уровень)	выставляется студенту, который дал полный ответ на вопрос, но на некоторые дополнительные вопросы преподавателя ответил только с помощью наводящих вопросов
1 балла (пороговый уровень)	выставляется студенту, который дал неполный ответ на вопрос в билете и смог ответить на дополнительные вопросы только с помощью преподавателя
0 баллов	выставляется студенту, который не смог ответить на вопрос

На зачет выносятся тест, 7 практических вопросов и 1 теоретический вопрос. Студент может набрать максимум 45 баллов. Итоговый суммарный балл студента, полученный при прохождении промежуточной аттестации, переводится в традиционную форму по системе «зачтено» / «не зачтено».

Шкала оценивания	Критерий	
зачтено	20 – 45 баллов	Обязательным условием является выполнение всех предусмотренных в течение семестра заданий (на практических работах и при самостоятельной работе)
Не зачтено	0 – 19 баллов	Студент не выполнил всех предусмотренных в течение семестра текущих заданий (на практических работах и при самостоятельной работе)

4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

4.1. Промежуточная аттестация

Коды компетенций	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций
УК-4.3	Выбирает стиль общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа:

- Общение – это
 - а) форма взаимодействия человека с другими людьми**
 - б) способ решения специфических задач
 - в) способ координации информации
 - г) способ выражения своего отношения
- Коммуникативная сторона общения – это
 - а) восприятие людьми друг друга
 - б) ориентация в ситуации**
- Интерактивная сторона общения – это
 - а) восприятие людьми друг друга
 - б) взаимодействие между людьми**
- Из предложено списка выберите функции речи:
 - а) отражение действительности в виде образов предметов
 - б) сохранение и передача информации**
 - в) обозначение предметов и явлений**
 - г) формирование образов отсутствующих предметов
 - д) выражение отношения к предмету или явлению**
- Человеческий язык характеризуется:
 - а) наличием сигналов, запускающих те или иные поведенческие реакции
 - б) возможностью передавать информацию о прошлых и будущих событиях**
 - в) отсутствием генетической фиксированности**
 - г) наличием семантики**
- Эффект возрастающей сенсорной стимуляции, когда на продуктивность деятельности индивида оказывает влияние сам вид и «звучание» других людей — это:
 - а) социальная фасилитация;**
 - б) социальная ингибция;
 - в) социальная фрустрация
- Группы, на которые ориентируются люди в своих интересах, симпатиях и антипатиях называются:
 - а) референтными;**
 - б) формальными;
 - в) условными
- Такие понятия, как «комплекс неполноценности», «комплекс превосходства», «гиперкомпенсация», используются в теории личности:
 - а) З.Фрейда
 - б) А.Адлера**
 - в) Р.Кеттелла
 - г) Г.Олпорта
- Понимание другого человека путем отождествления себя с ним называется.
 - а) социально-психологической рефлексией
 - б) стереотипизацией
 - в) эмпатией
 - г) идентификацией**
- Перцептивная сторона общения включает в себя ...
 - а) проявление тревожности
 - б) процесс формирования образа другого человека**

в) демонстрацию креативного поведения

б) типовые тестовые вопросы открытого типа:

1. _____ - это мысленный процесс уподобления себя другому человеку, но с целью «понять» переживания и чувства познаваемого человека, без помощи слов, не опираясь на мышление, а с помощью ощущений, чувств, эмоций и последующего осознания их, проявление эмоциональной отзывчивости. (**Идентификация**).

2. _____ мыслительный (рациональный) процесс, направленный на анализ, понимание, осознание себя: собственных действий, поведения, речи, опыта, чувств, состояний, способностей, характера, отношений с и к другим (ими), своих задач, назначения и т.д. с помощью разума, логики, слова и осознание того, как я в действительности воспринимаюсь и оцениваюсь другим (**Эмпатия**)

3. _____ - мыслительный (рациональный) процесс, направленный на анализ, понимание, осознание себя: собственных действий, поведения, речи, опыта, чувств, состояний, способностей, характера, отношений с и к другим (ими), своих задач, назначения и т.д. с помощью разума, логики, слова и осознание того, как я в действительности воспринимаюсь и оцениваюсь другим. (**Рефлексия**)

4. Способы преднастройки человека на общение с людьми, его поведение в процессе общения – это _____ (**Приемы общения**)

5. Предпочитаемые средства общения, включая вербальное и невербальное, - это _____ (**Стиль общения**)

6. Психосоциальная характеристика личности, проявляющаяся при взаимодействии личности с окружающими людьми, характеризующаяся бесконфликтным, коммуникативным поведением и принятием различных качеств и поступков субъектов для достижения положительных целей называется _____ (**Коммуникативная толерантность**)

7. Толерантность воспринимается окружающими как _____ проявление личности сотрудника. (**положительная**)

8. Назовите психологические особенности личности сотрудника, обладающего высоким уровнем толерантности. (**терпимость, равнозначная безразличию, удаленности, абстрагированию от социума; смирение, с целью сохранения доброжелательных отношений и социально-одобряемого сохранения поведения; снисхождение к различиям; нравственные ориентации на уважение и признание прав других; любопытство, интерес к различиям, убеждение в их ресурсоспособности для развития общества в целом и отдельной личности**).

9. Назовите психологические особенности личности сотрудника, обладающего низким уровнем толерантности. (**Люди с низким уровнем эмпатии равнодушно относятся к другим, эгоистичны, сосредоточены на себе, следовательно, интолерантны по отношению к окружающим**).

10. Личностная деформации специалиста под влиянием затяжных профессиональных стрессов называется _____ (**профессиональная деформация личности**)

в) типовые практические вопросы

1. Опишите несколько хорошо знакомых вам ситуаций общения и проанализируйте их: выделите мотив, цель, психологические особенности партнера, способы взаимодействия.

2. Ориентируясь на психологические особенности партнера, напишите максимальное количество рекомендаций по оптимизации межличностного взаимодействия в ситуации:

Начинающий сотрудник формы считает, что начальник не доверяет ему серьезных дел, скептически относится к его предложениям, иногда позволяет себе грубые высказывания в его адрес.

3. Личные взаимоотношения складываются из исполнения ролей и ожидания предписанного ролями поведения. Какая из перечисленных ситуаций подтверждает это?

- администратор дает советы клиенту
- служащий уверен в доброжелательности своего коллеги
- менеджер рассчитывает, что секретарь отправит его деловые письма

4. Дайте характеристику следующим механизмам: «заражение», «внушение», «убеждение» и «подражание»

5. проиллюстрируйте убеждающее воздействие информационного сообщения в СМИ на примерах актуальной новости на телевидении или в интернете, социальной рекламы, политической пропаганды. В примерах важно обосновать, в каких случаях убеждающее воздействие будет эффективным или неэффективным

6. Опираясь на знания мотивационной теории Херцберга проанализируйте свои основные потребности связанные с профессиональной деятельностью, зафиксируйте их, распределите их на две колонки: гигиенические и мотивационные факторы. Сделайте вывод о соотношении факторов.

7. Очень давно во французском городе Шартре строился большой собор. Троицким рабочим, подвозившим на тачках строительный камень, задали один и тот же вопрос: – Что вы делаете? Первый ответил через плотно стиснутые зубы: – Таскаю тяжелые тачки с этим проклятым камнем, будь он не ладен! Вон, какие мозоли на руках набил! Второй сказал добродушно: – Как это, что делаю? Зарабатываю на кусок хлеба своей жене и двум маленьким дочуркам. А третий распрямился, отер со лба крупные капли пота, широко улыбнулся и сказал: – Я строю Шартрский собор! Вопрос: Как с психологической точки зрения объяснить разное отношение к одной и той же работе, выразившееся в приведенных ответах?

8. На сборочном конвейере освободившееся место заняла молодая работница. Она прилагает много сил, чтобы успеть за ритмом работы ее новых подруг, но пока не может трудиться так, как остальные члены бригады, задерживая передачу деталей. Работницы стали нервничать, в бригаде начались ссоры. Что должен предпринять мастер?

9. В самый напряженный период завершения производственной программы один из сотрудников вашего коллектива заболел. Каждый из подчиненных занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как поступить в этой ситуации?

а. Посмотрю, кто из сотрудников меньше загружен, и распоряжусь: «Вы возьмете эту работу, а вы поможете доделать это».

б. Предложу коллективу: «Давайте вместе подумаем, как выйти из создавшегося положения».

в. Попрошу членов актива высказать свои предложения, предварительно обсудив их с коллегами, затем приму решение.

г. Вызову к себе самого опытного и надежного работника и попрошу его выручить коллектив, выполнив работу отсутствующего.

Обоснуйте ваше решение

10. Сравните два суждения:

1) руководителя надо уважать, только тогда будет нормальный психологический климат в коллективе и эффективная совместная деятельность членов коллектива;

2) руководитель должен пользоваться авторитетом у подчиненных, и только тогда в коллективе будет нормальный психологический климат и эффективная совместная деятельность членов коллектива. Какое из двух суждений вам представляется психологически более верным? Или они оба равноценны? В чем разница между понятиями «авторитет власти» и «власть авторитета»?

Коды компетенций	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций
УК-4.5	Представляет свою точку зрения при смоделированных ситуациях делового общения и в публичных выступлениях

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа:

1. Препятствия в общении, которые проявляются у партнеров в непонимании высказываний, требований, предъявляемых друг другу – это ... барьеры.

а) смысловые

б) эмоциональные

в) физические

2. Видение субъектом общения другого человека как продолжения самого себя, проекция, наделение его своими чертами, чувствами, желаниями – это процесс ...

а) идентификации

б) эмпатии

в) рефлексии

3. Группы, на которые ориентируются люди в своих интересах, симпатиях и антипатиях называются:
- а) **референтными;**
 - б) формальными;
 - в) условными
4. Заражение, внушение, подражание — это:
- а) способы регуляции;
 - б) **способы воздействия;**
 - в) способы исследования
5. Функция, нормативно одобренный образец поведения, ожидаемая от каждого, занимающего данную позицию — это:
- а) статус;
 - б) **социальная роль;**
 - в) позиция.
6. Постигание эмоциональных состояний другого человека, сопереживание при общении это
- а) **эмпатия**
 - б) рефлексия
 - в) экспрессивность
7. Предназначение психологических методов управления состоит в том, чтобы:
- а) **ненасильственно, незаметно побудить сотрудников работать так, как это требуется для успешного развития организации**
 - б) психологические методы управления не имеет решающего значения для развития организации заставить сотрудников организации беспрекословно выполнять приказы и распоряжения руководителя
8. Кадровая психодиагностика направлена на изучение...
- а) состояния охраны труда;
 - б) **профессиональной пригодности, успешности личности;**
 - д) эргономических особенностей трудового процесса;
 - е) психологических свойств личности.

б) типовые тестовые вопросы открытого типа:

1. Сознательный контроль коммуникативных действий, наблюдение за партнером и оценку его реакций, последующее изменение в соответствии с этим собственного поведения называется _____ (**Приспособление**)
2. Стремление одной из сторон конфликта поставить интересы другой стороны выше собственных называется _____ (**Манипулирование**)
3. Поиск приемлемого решения осуществляемый за счет взаимных уступок называется _____ (**компромисс**)
4. Феномен «сдвига риска» проявляется в случаях, когда _____ (**Человек находится в ситуации выбора выхода из гипотетических рискованных ситуаций**)
5. Синонимом понятия «конформизм» является термин _____ (**Отсутствие собственного мнения**)

в) типовые практические вопросы

1. Подумайте и вспомните людей, которым удалось эффективно мотивировать вас к каким-либо поступкам. Какие методы были использованы ими (явно или неявно)?
- а) Потребности более низкого порядка или более высокого порядка.
 - б) Поддерживающие или мотивирующие факторы.
 - в) Потребности существования, взаимоотношений или роста.
 - г) Регулирования поведения.
 - д) Выбор целей.
2. Что делать, если подчиненный - творческая личность, периодически витающая в облаках. Человек очень ответственный, но из-за рассеянности приходится контролировать каждый его шаг. Менеджеру нужно поговорить с подчиненным и убедить его изменить свое поведение, стать более внимательным.
3. Руководство фирмы приняло решение о выпуске новых видов продукции. В связи с этим

предусматривается:

- закупка новых видов оборудования;
- обучение персонала работе на нем;
- временное сокращение выпуска продукции и соответственное уменьшение размера заработной платы;
- изменение структуры кадров (перестановка, создание новых рабочих мест). Многие из работников компании не одобряют планов руководства, т. к. считают, что нововведения приведут к сокращению численности работников, сокращению заработной платы, повышению интенсификации труда, нарушению социально-психологического климата и привычных социальных связей, неуверенности в завтрашнем дне.

Задание. В роли руководителя кадровой службы предложите средства для нейтрализации причин сопротивления инновациям.

4. Выразите мысль без канцеляризов: Следует приложить все усилия для устранения негативных последствий этого явления.

5. Сформулируйте способы защиты от манипулятора в общении

Коды компетенций	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций
УК-5.4	Толерантно и уважительно относится к позиции представителей других культурных традиций

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа:

1. Столкновение противоположно направленных организационных позиций индивидов или групп безотносительно к целям друг друга – это...
а) организационный конфликт
б) внутригрупповой конфликт
в) внутригрупповой спор
г) организационный спор
2. Такие понятия, как «комплекс неполноценности», «комплекс превосходства», «гиперкомпенсация», используются в теории личности:
а) З.Фрейда
б) А.Адлера
в) Р.Кеттелла
г) Г.Олпорта.
3. Определите, какой из перечисленных социально-психологических эффектов коммуникации, можно успешно использовать в управленческом взаимодействии:
а) эффект предвзятости
б) эффект Пигмалиона
в) эффект конформизма
4. При восприятии людьми друг друга значение имеет определенный порядок поступления информации о человеке для формирования представления о нем. Так, по отношению к знакомому человеку наиболее значимой оказывается последняя, то есть более новая информация о нем, тогда как по отношению к незнакомому человеку более значима первая информация. Это эффект:
а) края
б) первичности
в) ореола
г) бумеранга
5. Распространение в условиях дефицита информации о человеке общего оценочного впечатления о нем на восприятие его поступков и личностных качеств – это эффект незавершенного действия
а) бумеранга
б) новизны
в) ореола

б) типовые тестовые вопросы открытого типа:

1. Модель поведения личности, направленная на выполнение прав и обязанностей, соответствующих принятым нормам и обусловленная статусом это _____ (**Социальная роль**)
2. Ситуация, в которой индивид, имеющий определенный статус, сталкивается с несовместимыми ожиданиями и оказывается не в состоянии выполнять предъявляемые ролью требования это _____ (**ролевой конфликт**)
3. Социальная группа, по отношению к которой индивид чувствует свою принадлежность, с которой он себя идентифицирует. При этом реально принадлежать он может совершенно к другой группе называется _____ (**референтная группа**)
4. Единичный представитель человеческого рода, конкретный носитель всех психофизических и социальных черт человечества называется _____ (**индивид**)
5. Особое качество человека, приобретаемое им в социокультурной среде в процессе совместной деятельности и общения это _____ (**личность**)
6. Возникновение при восприятии человека человеком привлекательности одного из них для другого – это _____ (**аттракция**)
7. При восприятии людьми друг друга значение имеет определенный порядок поступления информации о человеке для формирования представления о нем. Так, по отношению к знакомому человеку наиболее значимой оказывается последняя, то есть более новая информация о нем, тогда как по отношению к незнакомому человеку более значима первая информация. Это эффект _____ (**Первичности**)
8. Постигание эмоциональных состояний другого человека, сопереживание при общении – это _____ (**эмпатия**)
9. Понимание другого человека путем отождествления себя с ним называется _____ (**идентификация**)
10. Система сложившихся взглядов на окружающий мир и свое место в нем называется _____ (**направленность личности**)

в) типовые практические вопросы

1. Выделите особенности, которые отражают поведение индивида, и особенности, которые отражают поведение личности, дайте обоснование своего выбора: старательность, низкая адаптация к темноте, общительность, хорошая координация обеих рук, медленная скорость узнавания, большая эмоциональная возбудимость, трудолюбие, аккуратность, высокая чувствительность органов чувств, трудности в овладении новым двигательным навыком

2. Может ли одна и та же группа в организации быть одновременно отнесена к «референтной», «профессиональной», «большой», «естественной», «социальной», «неформальной», «номинальной»? Обоснуйте свою точку зрения.

3. Определите, в каких из нижеперечисленных примеров представлена профессиональная группа, а в каких нет.

- Два человека переносят шкаф.
- Пять сотрудников туристической фирмы собрались на еженедельную планерку.
- Мать помогает делать уроки двум сыновьям.
- Два студента колледжа собрались вместе готовить курсовую работу.
- Пять тысяч болельщиков наблюдают за футбольным матчем.
- Десять подростков играют во дворе в футбол.

4. Ориентируясь на психологические особенности партнера, напишите максимальное количество рекомендаций по оптимизации межличностного взаимодействия в ситуации:

Главный менеджер - Екатерина. Ей 29 лет. Она работает на предприятии недавно. Проявила себя как способный работник, менеджер и была выбрана на место главного менеджера. Теперь у нее в подчинении 5 менеджеров. Все, кроме одного - Бориса, моложе ее и неопытны. Борису 52 года, он работает на предприятии уже 27 лет. Он хочет остаться в фирме. Екатерина считает, что у него есть проблемы с качеством работы. Борис тоже подавал заявление на место главного менеджера.

Говорят, что у него есть знакомые в высшем руководстве. О Екатерине говорят, что она властна, может быть агрессивной.

Екатерина хочет помочь Борису улучшить его работу. У нее уже было несколько разговоров с Борисом. Она говорила, он слушал, при этом был опечален.

Она хочет еще раз поговорить с Борисом, возможно, раньше были проблемы в коммуникации.

Задание:

1. Проанализировать эту ситуацию: определить, какие могли быть барьеры восприятия; какие интересы у Бориса и у Екатерины.
2. Продумать будущий разговор Екатерины с Борисом с учетом выявленных факторов во время анализа ситуации.
3. Какой образ возникает в вашем представлении, когда говорят о депутате Государственной Думы; российском бизнесмене; преподавателе высшей школы; бомже; журналисте; шахтере; пенсионере? Запишите, на ваш взгляд, наиболее характерные черты стереотипного образа представителей перечисленных профессий и групп.
4. Приведите примеры эффектов межличностного восприятия и точности межличностной перцепции.

Коды компетенций	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций
УК-5.5	Понимает невербальную коммуникацию представителей российской и зарубежных деловых культур

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа:

1. Из предложено списка выберите функции речи:
 - а) отражение действительности в виде образов предметов
 - б) сохранение и передача информации**
 - в) обозначение предметов и явлений**
 - г) формирование образов отсутствующих предметов
 - д) выражение отношения к предмету или явлению**
2. Человеческий язык характеризуется:
 - а) наличием сигналов, запускающих те или иные поведенческие реакции
 - б) возможностью передавать информацию о прошлых и будущих событиях**
 - в) отсутствием генетической фиксированности**
 - г) наличием семантики**
3. Особенность невербального общения: его проявление обусловлено
 - а) импульсами нашего подсознания
 - б) отсутствием возможности подделать эти импульсы
 - в) все ответы верны**
 - г) его проявлениям доверяют больше, чем вербальному каналу общения
4. Один из самых простых способов понимания другого человека, уподобление ему, отождествление с ним себя — это:
 - а) идентификация;**
 - б) эмпатия;
 - в) рефлексия.
5. Область исследований, связанных с выявлением механизмов образования различных эмоциональных отношений к воспринимаемому человеку, получила название исследования:
 - а) интеракции
 - б) аттракции;**
 - в) перцепция.

б) типовые тестовые вопросы открытого типа:

1. Общение, происходящее с помощью мимики, жестов и пантомимики, через прямые сенсорные или телесные контакты (тактильные, зрительные, слуховые, обонятельные и другие ощущения и образы, получаемые от другого лица) называется _____ (**невербальным**)
2. Жесты, позы, мимика, другие двигательные действия относятся к _____ средствам общения. (**Оптокинетические**)
3. Изучением невербальных средств общения занимается _____ (**кинесика**)

4. Совокупность движений частей лица, выражающих состояние субъекта или его отношение к воспринимаемому называется _____(**мимика**)

5 Термин, служащий для обозначения изменчивого внешнего оформления положения человеческого тела и его частей обозначает _____(**поза**)

в) типовые практические вопросы

1. Перечислите известные вам жесты уверенности
2. Перечислите известные вам жесты не уверенности
3. Перечислите известные вам жесты не выражения агрессивности
4. Проанализируйте по приведенным примерам влияние на слушателя одновременно слов и жестов. Какие выводы можно сделать в описанных ситуациях?

1. Фрейд, беседуя с пациенткой о том, как она счастлива в браке, заметил, что она бессознательно снимала с пальца и надевала обручальное кольцо.

2. Служащий рассказал начальнику о своем проекте реорганизаций работы отдела. Начальник сидел очень прямо, плотно упираясь ногами в пол, не останавливая взгляда на служащем, но время от времени повторяя: «Так- так... да-да...» В середине беседы, отклонившись назад, оперев подбородок на ладонь так, что указательный палец вытянулся вдоль щеки, он задумчиво полистал проект со словами: «Да, все, о чем вы говорили, несомненно, очень интересно, я подумаю над вашими предложениями».

3. Вы по пути решили навестить приятельницу, не предупредив её заранее о своем визите: «Не помешаю? У тебя есть время? Мне надо кое-что тебе рассказать...» — «Ну что ты... заходи, конечно... Кофе будешь?». Хозяйка достала банку, насыпала кофе, плотно закрыла ее и спрятала на полку. «Так ты сейчас ничем не занята?» — «Для тебя у меня всегда найдется время...»

5. Э.Холл описал нормы приближения человека к человеку – дистанции, характерные для североамериканской культуры. Эти нормы определены 4 расстояниями: 1. Интимное расстояние (от 0 до 45 см) – общение самых близких; 2. Персональное (от 45 см. до 1м.20см) – общение со знакомыми людьми; 3. Социальное (от 1,20 до 3,60) – предпочтительно при общении с чужими людьми и при официальном общении; 4. Публичное (от 3,60 и далее) – при выступлении перед различными аудиториями. Нарушение оптимальной дистанции общения воспринимается негативно.

Приведите примеры ситуаций общения для каждой нормы дистанции.

Коды компетенций	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций
УК-5.6	Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа:

1. «Имплицитная теория личности, в соответствии с которой человек рассматривается как ленивый, безынициативный, не амбициозный, безразличный к организационным нуждам и нуждающийся в постоянном контроле, чтобы обеспечить удовлетворительных показателей труда»

а) Теория «Х»;

б) Теория «У»;

в) Модель опеки;

г) Организационное поведение.

2. Предназначение психологических методов управления состоит в том, чтобы:

а) ненасильственно, незаметно побудить сотрудников работать так, как это требуется для успешного развития организации

б) психологические методы управления не имеет решающего значения для развития организации

в) заставить сотрудников организации беспрекословно выполнять приказы и распоряжения руководителя

3. О каком психологическом феномене идет речь: данный состав группы возможен для обеспечения

выполнения группой ее функций, члены группы могут взаимодействовать:

а) о сплоченности группы

б) о совместимости группы;

в) оба варианта верны

4. Конкретные группы, в которых личность приобщается к системам норм и ценностей, трансляторы социального опыта называются:

а) факторами социализации;

б) группами социализации;

в) институтами социализации

5. Функция, нормативно одобренный образец поведения, ожидаемая от каждого, занимающего данную позицию — это:

а) статус;

б) социальная роль;

в) позиция.

6. Центральным, системообразующим фактором организационной культуры являются ценности:

а) да

б) нет

б) типовые тестовые вопросы открытого типа:

1. Если главной задачей партнеров является поддержание связи с социумом, подкрепление представления о себе как члене общества называется _____. Его характерные особенности — ненаправленность, неинформативность, бессодержательность, невовлеченность или малая вовлеченность партнеров в общение (разговор с соседями в лифте) **(конформизм)**

2. Общение, при котором к партнеру относятся как к средству достижения внешних по отношению к нему целей (обижаясь, человек стремится вызвать чувство вины у других и таким образом добиться желаемых целей) называется _____ общение **(манипулятивное)**

3. В наибольшей степени личностное общение, позволяющее удовлетворить потребность в понимании, называется _____ общение **(дружеское)**

4. Общение, связанное с деятельностью и направлено на получение результата называется _____ **(деловое)**

5. Обмен действиями, операциями, умениями, навыками называется _____ общение. **(Сотрудничество)**

в) типовые практические вопросы

1. Приведите примеры проявления в различных жизненных и профессиональных ситуациях основных свойств восприятия.

2. Как поведут себя люди с различными типами темперамента в следующих ситуациях:

а) По неожиданному требованию начальника нужно срочно приехать на работу в выходной.

б) Человек опаздывает на поезд из-за поломки машины.

в) Происходит сбой в работе компьютера и потеряно большое количество информации

3. Приведите примеры проявления в различных жизненных и профессиональных ситуациях основных свойств ощущений.

4. Приведите примеры проявления в различных жизненных и профессиональных ситуациях основных свойств восприятия

5. Приведите примеры социально-ролевого поведения.

Коды компетенций	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций
УК-6.1	Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа:

1. Какие из качеств являются приоритетными для руководителя среднего звена:

- а) коммуникативные способности
 - б) специальные технические знания, умения и навыки
 - в) концептуальные способности
2. Согласно «теории черт» лидером является:
- а) человек с более высоким уровнем активности, участия, влияния в решении данной задачи, чем у других членов группы;
 - б) человек, который обладает определенным набором личностных качеств;
 - в) человек, управляющий процессом организации межличностных отношений в группе
3. Эффект возрастающей сенсорной стимуляции, когда на продуктивность деятельности индивида оказывает влияние сам вид и «звучание» других людей — это:
- а) социальная фасилитация;
 - б) социальная ингибция;
 - в) социальная фрустрация
4. Столкновение противоположно направленных организационных позиций индивидов или групп безотносительно к целям друг друга — это...
- а) организационный конфликт
 - б) внутригрупповой конфликт
 - в) внутригрупповой спор
5. Заражение, внушение, подражание — это:
- а) способы регуляции;
 - б) способы воздействия;
 - в) способы исследования.

б) типовые тестовые вопросы открытого типа:

1. Неосознанное влияние одного человека на другого, вызывающее определенные изменения в его психологии и поведении называется _____ (внушение)
2. Процесс представления себя, своих качеств другим людям с тем, чтобы узнавать их мнение о себе и формировать то или иное отношение к себе со стороны окружающих называется _____ (самопрезентация)
3. Формирование внутренних структур человеческой психики посредством усвоения внешней социальной деятельности называется _____ (социализация)
4. Процесс порождения внешних действий, высказываний и прочего на основе преобразования ряда внутренних структур, сложившихся на основе интериоризации внешней социальной деятельности человека. Своего рода «перевод» внутренних структур на «внешний» язык называется _____ (экстериоризация)
5. Высший уровень психического отражения и саморегуляции, присущий только человеку как общественно-историческому существу называется _____ (сознание)

в) типовые практические задачи

1. Опишите ситуации, в которых проявляются основные свойства внимания (устойчивость, концентрация, распределение, переключение).
2. В секторе проектного учреждения «Гидроприбор» работали одни инженеры соответствующего профиля. Их было 8 человек. Работали слаженно, успешно, работу свою любили. Руководителем их был О.И. Иванов, кандидат технических наук. Многие решения в этой группе принимались коллегиально и всем это нравилось.
- Но случилось так, что их руководитель решил в поисках лучшей жизни уйти из учреждения. Сотрудники к этому событию отнеслись по-разному. Вскоре «сверху» был назначен новый руководитель сектора. Человек сравнительно молодой, подающий надежды на хорошее руководство и дальнейший рост.
- Некоторое время сектор работал по инерции слаженно и дружно. Но наступил отчетный период и надо было составлять новый планы на перспективу по усложненной тематике. Как и прежде, сотрудники сектора хотели внести свои предложения для постановки новых задач. Однако новый руководитель дал понять, что работать они будут только по принятым им самим решениям. Каждому из инженеров он дал конкретные задания, которые лишали их инициативы и творчества. Это резко сказалось на отношениях внутри группы.

Задание. Проанализируйте сложившуюся ситуацию и примите обоснованное решение.

3. Что делать, если подчиненный - творческая личность, периодически витающая в облаках. Человек очень ответственный, но из-за рассеянности приходится контролировать каждый его шаг.

Задание. Менеджеру нужно поговорить с подчиненным и убедить его изменить свое поведение, стать более внимательным.

Работники фирмы, выпускающей холодильники, очень разные. Одни сами хотят помочь руководителю в его работе. Другие, наоборот, стараются поменьше тратить умственной энергии и ждут указаний.

Все сотрудники фирмы уважают своего руководителя, знают, что он умный и опытный.

4. Руководитель работает много и ему хочется, чтобы подчиненные были ему хорошими помощниками и советчиками. Он часто теребит подчиненных, заставляет их думать, внедрять новации в интересах бизнеса.

Многие исполнители считают, что у них и так все хорошо. Так зачем искать что-то новое? На это есть руководитель, который за все и отвечает.

Руководитель, хотя и продумывает все до деталей в работе, но все же хочет ускорить производство холодильников, а для этого требуется активная работа всех сотрудников.

Задание. Проанализируйте сложившуюся ситуацию и наметьте мероприятия по активизации деятельности сотрудников.

5. Руководителем небольшой, но динамично развивающейся компании была сформулирована установка на прием новых сотрудников, обязательно молодых, амбициозных и нацеленных на профессиональный рост. Руководитель рассуждал так: «Если сотрудник стремится к успеху, он станет работать не только на себя, но и на компанию, что будет способствовать ее развитию». В течение полутора лет эта политика давала свои плоды, однако к концу второго года возник резкий «обвал» увольнений. При приеме на работу людям обещали карьерный рост, но свободных вакансий на руководящие должности в компании не было. В результате за короткое время организация потеряла самых активных и успешных сотрудников.

Задание: Как вы думаете, в чем заключалась ошибка руководителя? Какие решения можно было бы предпринять, чтобы стабилизировать наиболее ценных сотрудников?

Коды компетенций	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций
УК-6.2	Определяет приоритеты собственной деятельности, траекторию личностного развития и профессионального роста, учитывая требования рынка труда и предложения образовательных услуг

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа:

- Человек как личность — это человек, раскрывающийся в обусловленности:
 - его общением с другими людьми;
 - структурой его ценностных ориентации;
 - интернализированными им этническими и культурными стереотипами;**г) все ответы верны.**
- Нужда в чем-либо необходимом для жизнедеятельности отдельного работника или коллектива — это ...
 - потребности;**
 - стимулы;
 - мотивы;
 - принуждения
 - самоутверждение
- В основе содержательных теорий мотивации лежит
 - анализ различных видов вознаграждений
 - исследование когнитивных предпосылок реализующихся в действиях
 - анализ внутренних стимулов, как основных причин поведения**
 - восстановление справедливости
- В основе процессуальных теорий мотивации лежит
 - анализ рационального поведения сотрудников**

- б) анализ когнитивных моделей мотивации трудовой деятельности
 - в) размер заработной платы
 - г) анализ ведущих потребностей подчиненных
5. В основе теории мотивации С.Адамса лежит
- а) анализ событий, вызывающих определенное поведение
 - б) создание системы вертикальной и горизонтальной связей
 - в) ориентация людей на будущее
 - г) **анализ влияния справедливости на мотивацию**
6. Модель мотивации Портера-Лоулера основана на анализе
- а) **наказания и поощрения, приводящих к нужному поведению**
 - б) степени удовлетворения от выполненной работы
 - в) событий, приводящих к определенным формам поведения
 - г) базовых потребностей человека
7. Профориентация – это...
- а) процесс оказания психологической помощи в виде совета, в ходе которого осуществляется профориентация.
 - б) **система мероприятий, направленных на выявление личностных особенностей, интересов и способностей у каждого человека для оказания ему помощи в осознанном выборе профессии, наиболее соответствующей его индивидуальным возможностям.**
 - в) система мероприятий, позволяющая выявить людей, которые по своим индивидуальным личностным качествам наиболее пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по определенной специальности

б) типовые тестовые вопросы открытого типа:

1. Общая способность к познанию и решению проблем, определяющая успешность любой деятельности и лежащая в основе других способностей называется _____ (**Интеллект**)
2. Способность к выбору деятельности и внутренним усилиям, необходимым для ее осуществления называется _____ (**воля**)
3. Особое состояние внутреннего напряжения, или активности, которое вызывает мобилизацию внутренних ресурсов человека, необходимую для выполнения задуманного действия называется _____ (**волевое усилие**)
4. Воля человека характеризуется определенными качествами, перечислите их: _____ (**целеустремленность, решительность, настойчивость, выдержка, самостоятельность, смелость, стойкость, самообладание и инициативность.**)
5. Совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности и относительно независимых от наличных ситуаций называется _____ (**направленность личности**)

в) типовые практические вопросы

1. Установите соответствие между позициями участников межличностного взаимодействия и их содержанием.
 1. С позиции «Родитель».
 2. С позиции «Взрослый».
 3. С позиция «Дитя».
 - а) склонность к подчинению, поиск поддержки и защиты; либо к эмоциональному, импульсивному протесту, бунту, непредсказуемым капризам;
 - б) склонность к доминированию, конкуренции, проявлению власти и чувства высокой самооценки, поучению и критическому осуждению других;
 - в) склонность к равноправному сотрудничеству, признанию за собой и другими равных прав и ответственности за исход взаимодействия.
2. В группе обычно есть лидер, который может быть официальным руководителем, а может и не быть. Чем он психологически отличается от назначенного или даже избранного группой официального руководителя?
3. Преподаватель А. - высококвалифицированный специалист с большими потенциальными возможностями. Заведующий кафедрой возлагал на него большие надежды по разработке и

постановке одного из новых учебных курсов. Однако А. никакой активности не проявляет. К учебному процессу относится достаточно прохладно, без явного интереса. О причинах своего отношения ничего не говорит.

Определите, какие психологические явления имели место.

4. На Московском автомобильном заводе им. Лихачева был проведен следующий опыт. Рабочих цеха горячей штамповки шатунов через каждые 30–60 минут стали информировать об объеме сделанной продукции. Опыт проводился в течение четырех месяцев. В результате обнаружилось, что если в начале эксперимента производительность труда составляла в среднем 650 шатунов за смену, то к концу четвертого месяца эта цифра возросла до 960 шатунов за смену. Аналогичный эксперимент был проведен психологом Л. И. Ларионовой, изучавшей проблему профессиональной адаптации выпускников ПТУ на производстве. С целью лучшей организации учета и контроля за производственной деятельностью молодых рабочих она предложила использовать систему «экранов». Экран в виде таблицы, вывешиваемой в цехе, ежедневно информировал молодых рабочих о производительности и качестве труда в течение смены. Как показал опыт работы Иркутского авиазавода, использование системы экранов позволило значительно повысить эффективность труда выпускников ПТУ и их социально-психологическую адаптацию на производстве. Вопрос: Как психологически объяснить факты повышения производительности труда рабочих в приведенных примерах?

5. В исследовании психолога Н. П. Фетискина на работниц, выполнявших в цехе однообразные сборочные операции, в момент «пика» развития состояния монотонии оказывались определенные температурные и обонятельные воздействия. С помощью кондиционеров и вентиляторов температура воздуха в помещении снижалась на 1,3–1,5 °С, движение воздуха усиливалось, причем он насыщался запахом хвойного леса (использовался пихтовый экстракт). Наблюдения показали, что указанные воздействия приводят к существенной нейтрализации монотонии: самочувствие работниц улучшалось, бодрое состояние и высокая работоспособность после температурной и обонятельной стимуляции сохранялись на протяжении полутора часов. Вопрос: Чем можно объяснить подобный эффект?

Типовые теоретические вопросы на зачет по дисциплине

1. Понятие, официальная и неофициальная структура, функции и классификация организаций (УК-4.3, УК-5.6, УК-6.2)
2. Основные теоретические подходы к пониманию социальной организации (УК-4.5, УК-5.4, УК-6.1)
3. Организационная культура социальной организации (УК-5.5, УК-6.2)
4. Социально-психологический климат социальной организации (УК-4.3, УК-5.4)
5. Репутация социальной организации (УК-4.3, УК-4.5)
6. Организационные конфликты (УК-5.5, УК-5.6)
7. Личность руководителя и управленческая команда (УК-4.5, УК-6.1, УК-6.2)
8. Деловое и управленческое общение (УК-4.3, УК-4.5)
9. Профессиональная идентичность и корпоративное поведение персонала (УК-5.5, УК-5.6, УК-6.1)
10. Развитие репутации социальной организации (УК-4.3, УК-5.5)
11. Корпоративная безопасность (УК-4.3, УК-5.5)
12. Формальные и неформальные группы в организации (УК-5.4, УК-5.5, УК-5.6)
13. Основные формы психологического влияния рабочей группы на личность в организации (УК-4.3, УК-6.1)
14. Психологические особенности управления межгрупповым общением в организации (УК-4.3, УК-4.5, УК-5.5)
15. Основные психологические проблемы взаимодействия личности и организации (УК-5.5)
16. Основные формы социально-психологической адаптации личности организации (УК-6.2)
17. Социально-психологические проблемы адаптации личности к организационной культуре организации. (УК-5.5)
18. Основные социально-психологические методы обучения и социально-психологической адаптации персонала к организационному окружению. (УК-4.3, УК-4.5, УК-5.5)

19. Психологические параметры удовлетворенности трудом сотрудников организации. Факторы удовлетворенности трудом. (УК-4.3, УК-5.4)
20. Развитие мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников как функция управления. (УК-4.3, УК-5.4)
21. Симптомы и факторы развития синдрома «выгорания» в деятельности сотрудников (УК-5.5, УК-5.6)
22. Социально-психологические методы профилактики синдрома «выгорания» в деятельности сотрудников (УК-5.5, УК-5.6)
23. Эффективное общение как основа социально-психологической компетентности руководителя (УК-4.3, УК-4.5, УК-5.5)
24. Власть, лидерство и руководство : психологический аспект (УК-4.5, УК-6.1, УК-6.2)

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СОГЛАСОВАНО

ФГБОУ ВО "РГРТУ", РГРТУ, Евдокимова Елена Николаевна, Заведующий
кафедрой ЭМОП

Простая подпись