

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ФГБОУ ВО НГМУ МИНЗДРАВА РОССИИ)

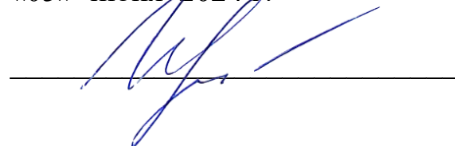
УТВЕРЖДАЮ

Декан

факультета социальной работы и
клинической психологии

Гуляевская Н.В.

«05» июня 2024 г.



ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управления

Шифр дисциплины: Б1.В.ДВ.02.02

Специальность: 37.05.01 Клиническая психология

Форма обучения: очная

Год набора: 2024

Оценочные материалы по дисциплине «Психология управления» является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы специалитета по специальности 37.05.01 – «Клиническая психология»

Оценочные материалы разработали сотрудники кафедры психиатрии, наркологии, психотерапии и клинической психологии

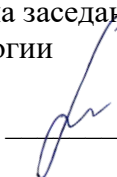
Фамилия И.О.	Должность	Ученая степень, ученое звание
1	2	3
Сарычева Ю.В.	доцент	к.м.н., доцент
Максименко П.А.	преподаватель	-

Рецензент(ы):

Фамилия И.О.	Должность	Ученая степень, ученое звание	Кафедра/организация
1	2	3	4
Ганпанцурова О.Б.	доцент	к.псих.н., доцент	Кафедра практической и специальной психологии ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный педагогический университет»

Оценочные материалы рассмотрены и одобрены на заседании кафедры психиатрии, наркологии, психотерапии и клинической психологии
Протокол № «07» от «05» июня 2024 г.

Зав. кафедрой д.м.н., профессор Овчинников А.А.



Оценочные материалы рассмотрены и одобрены на заседании цикловой методической комиссии по специальности «Клинической психологии» и «Социальная работа».
Протокол № «06» от «31» мая 2024 г.

Содержание

1. Реестр оценочных материалов для проведения текущего контроля успеваемости по дисциплине	4
2. Реестр оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине	7
3. Этапы формирования компетенций и оценочные материалы для проверки хода освоения дисциплины и достижения планируемых результатов обучения	8
4. Входной тестовый контроль	10
5. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости по дисциплине	Error! Bookmark not defined.
6. Оценочные материалы для проведения итогового контроля по дисциплине.....	62
7. Экзаменационные вопросы	82
8. Темы рефератов по дисциплине	84

1. Реестр оценочных материалов для проведения текущего контроля успеваемости по дисциплине

№ п/п	Тема	Оценочное средство	Количество вопросов (заданий)
1.	Тема 1. Организация как объект психологического исследования	Тест к теме «Организация как объект психологического исследования»	12
2.	Тема 2. Рабочая группа и внутригрупповые характеристики	Тест к теме «Организация как объект психологического исследования»	12
3.	Тема 3. Учет особенностей личности в организации	Тест к теме «Учет особенностей личности в организации»	9
4.	Тема 4. Система ценностей как критерий эффективности организации	Тест к теме «Система ценностей как критерий эффективности организации»	24
5.	Тема 5. Организационная культура	Тест к теме «Организационная культура»	9
6.	Тема 6. Организационная коммуникация	Тест к теме «Организационная	24

		коммуникация»	
7.	Тема 7. Лидерство и власть в организации	Тест к теме «м»	24
8.	Тема 8. Организационное поведение	Тест к теме «Организационное поведение»	28

2. Реестр оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Оценочное средство	Количество вопросов (заданий)
Итоговый тестовый контроль	124
Экзаменационные билеты	48

3. Этапы формирования компетенций и оценочные материалы для проверки хода освоения дисциплины и достижения планируемых результатов обучения

Перечень компетенций	Этапы формирования компетенций (Зн., Ум., Вл.)	Оценочные материалы	Темы дисциплины, обеспечивающие этапы формирования компетенций
ПК-1 Готовность разрабатывать дизайн психологического исследования, формулировать проблемы и гипотезы, планировать и проводить эмпирические исследования, анализировать и обобщать полученные данные в виде научных статей и докладов	Зн.1 - организационные, правовые и этические принципы работы психолога в консультировании и психотерапии	Тест (письменный вариант)	Тема 1,2,4,5,6,7,8
	Ум.1 - формулировать цели и задачи учебно-воспитательного процесса, используя инновационные стратегии обучения	Тест (письменный вариант)	Тема 1,2,4,5,6,7,8
	Вл.1 Проведение эмпирического исследования	Тест (письменный вариант)	Тема 1,2,4,5,6,7,8

	я, обобщение полученных результатов в виде научной статьи	Индивидуальное собеседование	Тема 1,2,4,5,6,7,8
ПК-3 Способность планировать и самостоятельно проводить психодиагностическое обследование пациента в соответствии с конкретными задачами и этическо-деонтологическими нормами с учетом нозологических, социально-демографических, культуральных и индивидуально-психологических характеристик	Зн.2 - Клинико-психологическую феноменологию, механизмы и факторы риска возникновения расстройств психического, психосоматического здоровья и развития	Тест (письменный вариант)	Тема 1,2,4,5,6,7,8
	Ум.2 Составление плана проведения психодиагностического обследования с учетом конкретных задач и внешних факторов	Тест (письменный вариант)	Тема 1,2,4,5,6,7,8
		Индивидуальное собеседование	Тема 1,2,4,5,6,7,8
	Вл.2 - Процедурам и организации и проведения современных научных исследований, научно-практически	Индивидуальное собеседование	Тема 1,2,4,5,6,7,8

	х работ, проектирова ния и реализации учебно- воспитательн ого процесса		
ПК-4 Способность обрабатывать и анализировать данные психодиагностического обследования пациента, формулировать развернутое структурированное психологическое заключение, информировать пациента (клиента) и медицинский персонал (заказчика услуг) о результатах диагностики и предлагаемых рекомендациях	Зн.3 Программы статистическ ой обработки данных	Тест (письмен ный вариант)	Тема 1,2,4,5,6,7 ,8
	Ум.3 - Самостоятел ьно формулирова ть практические и исследовател ьские задачи, составлять программы диагностичес кого обследовани я индивида, семьи и группы людей	Тест (письмен ный вариант)	Тема 1,2,4,5,6,7 ,8
	Вл.3 Выдавать заключение и информирова ть пациентов	Индивид уальное собеседов ание	Тема 1,2,4,5,6,7 ,8
		Индивид уальное собеседов ание	Тема 1,2,4,5,6,7 ,8
ПСК – 1.9 способность и готовность к применению знаний о теоретических моделях и методах, разработанных в психологии экстремальных и стрессовых ситуаций для решения	Зн.4 - Правовые и этические принципы работы клиническог	Тест (письмен ный вариант)	Тема 1,2,4,5,6,7 ,8

научных и практических задач	о психолога в научно-исследовательской, педагогической и клиничко-практической сферах деятельности		
	Ум.4 Применять методики для решения практических задач	Тест (письменный вариант)	Тема 1,2,4,5,6,7,8
	Вл.4 - Стратегиями установления творческих и профессиональных контактов с психологическими и непсихологическими организациями и службами	Индивидуальное собеседование	Тема 1,2,4,5,6,7,8
		Индивидуальное собеседование	Тема 1,2,4,5,6,7,8

4. Входной тестовый контроль

Инструкция: Во всех заданиях необходимо выбрать единственный правильный ответ.

1. Личность – это:

- + личностью не рождаются, личностью становятся
- : личностью является не каждый человек, а только выдающийся
- : поскольку понятие «личность» неотделимо от понятия «общество» - каждый человек
- : потенциальная личность
- : личность есть стабильное, неизменное свойство каждого индивида

2. Личность – это:

- : индивид как представитель человеческого рода
- : человек, оказывающий активное воздействие на исторические общественные отношения в соответствии со своими способностями и наклонностями
- + продукт общественных отношений
- : совокупность свойств характера, темперамента и волевых установок

3. Совокупность неповторимых черт, отличающих данного индивида от всех других

+ Индивидуальность

- : Персона
- : Человек
- : Личность

4. Высшая способность субъекта, которая руководит деятельностью рассудка

- : Совесть
- : Сознание
- : Чувства
- + Разум

5. Индивидуальное сознание – это

- : Выражение повседневных нужд и потребностей людей
- + Отражение индивидуального бытия конкретной личности
- : Система знания, присущая выдающейся личности
- : Психологическое образование, представляющее собой систему социально значимых черт человека

6. Приоритет отдельных личностей над общественным целым утверждает
+ Индивидуализм

- : Коллективизм
- : Субъективизм
- : Агностицизм

7. Приоритет интересов общества над интересами индивида характерен для

- + Коллективизма
- : Анархизма
- : Индивидуализма
- : Либерализма

8. Сущность проблемы биологического и социального в человеке состоит в вопросе

- : О приоритете материальных, либо духовных потребностей
- + О взаимодействии и соотношении генов и воспитания
- : О формах борьбы за существование в человеческом обществе
- : О соотношении сознательных и бессознательных факторов в детерминации человеческих поступков

9. Негативное отношение к земной жизни, рассмотрение её как сплошной череды страданий характерно для

- : Марксизма
- : Позитивизма
- + Буддизма
- : Конфуцианства

10. Для кого из нижеперечисленных мыслителей проблема смысла жизни не была центральной?

- : Л.Н Толстого
- : В. Франкла
- : С.Л. Франка
- + И. Лакатоса

11. Проблема смысла жизни была центральной для философии

- : О. Конта
- + В. Франкла
- : Т. Куна
- : И. Лакатоса

12. Кому принадлежат следующие высказывания: «Смысл есть для каждого и для каждого существует свой особый смысл», «Смысл не может быть создан искусственно, он может быть только найден», «В поисках смысла нас направляет наша совесть»?

- : З. Фрейду
- : К. Роджерсу

+ В. Франклу
-: Э. Фромму

13. Как Вы полагаете, кому могут принадлежать следующие строки: «Любая попытка вновь поднять дух людей в концлагере предполагала, что нам удастся направить их на какую-то цель в будущем. Тот же, кто уже не мог больше верить в будущее, в своё будущее, был потерян. Вместе с будущим он утрачивал и духовный стержень, внутренне ломался и деградировал как телесно, так и душевно... Однако мужество жить или соответственно усталость от жизни оказывались всякий раз зависящими единственно лишь от того, имел ли человек веру в смысл жизни, его жизни. Девизом всей психотерапевтической работы в концлагере могли бы служить слова Ницше: « У кого есть *Зачем*жить, может вынести почти любое*Как*»?

+ В. Франклу
-: Ж.-П. Сартру
-: А. Камю
-: К. Льюису

14. К какому виду любви относится данное описание: «Это нежное и мягкое чувство, бескорыстная любовь-самоотдача, находящая воплощение в любви матери к ребёнку или в христианской любви к ближнему»?

-: Эросу
-: Людусу
+Агапэ
-: Прагме

Критерии оценки.

Задания в форме тестового контроля оцениваются по шкале:

«Отлично»	90% – 100%
«Хорошо»	80% - 89%
«Удовлетворительно»	70% - 79%
«Неудовлетворительно»	0 – 69%

5. Текущий тестовый контроль

Тема 1.

1. Форма объединения группы людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей и для упорядочения совместной деятельности называется:

- : производственной бригадой
- +: организацией
- : малой группой
- : коллективом

2. Понятием, которое понимается как элемент, функция, обеспечивающая сохранение определённой структуры, организованных систем, поддержание режима их деятельности является:

- : организация
- +: управление
- : руководство
- : власть

3. Носитель предметно-практической деятельности, источник управленческой активности называется:

- : лидером
- : руководителем
- +: субъектом управления
- : идеологом

4. Система «человек – человек» и её подсистемы, рассматриваемые в целях оптимизации управления, называется:

- : предметом психологии управления
- +: объектом психологии управления
- : социальной организацией
- : производственным подразделением

5. Психологические аспекты процесса руководства различными видами деятельности и межличностного общения в организациях называют:

- : объектом психологии управления
- +: предметом психологии управления

- : стилем делового общения
- : психологическим климатом

6. В социальном управлении в качестве главных компонентов выступают...

- +: люди
- : группы
- : организации
- : категории

7. С позиций теории управления индивиды могут выступать субъектами и ###

- +: объектами
- +: *бъ*кт*ми

8. С позиций теории управления индивиды могут выступать объектами и ###

- +: субъектами
- +: с*бъ*кт*ми

9. Носитель предметно-практической деятельности, источник управленческой активности называется:

- : лидером
- : руководителем
- +: субъектом управления
- : индивидом

10. Система управленческих отношений опирается на два феномена: управление и ###

- +: подчинение
- +: п*дч*н*н*е

11. Основоположником теории научного управления явился:

- : А.А. Богданов
- : А. Файоль
- +: Ф. Тейлор
- : Ч. Барнард

12. Основателем науки «менеджмент» считается ...

- : А.А. Богданов;
- +: А. Файоль
- : Ф. Тейлор
- : Ч. Барнард

13. Психология управления имеет два основных источника возникновения и развития:

- 1) потребности ###; 2) потребности развития науки

+ : практики
+ : пр*кт*к*

14. Психология управления имеет два основных источника возникновения и развития:

1) потребности практики; 2) потребности развития ###
+ : науки
+ : н*уки

15. Проявление предмета психологии управления имеет несколько аспектов:

1) деятельность руководителя; 2) деятельность ###; 3) взаимодействие
руководителя с подчиненными
+ : организации
+ : *рг*н*з*а*ции

16. В зависимости от функциональной роли в процессе управления выделяют три категории персонала управления: 1) руководители; 2) ###; 3) служащие

+ : специалисты
+ : сп*ц*л*сты

17. В зависимости от функциональной роли в процессе управления выделяют три категории персонала управления: 1) руководители; 2) специалисты; 3) ###

+ : служащие
+ : сл*ж*щие

18. В зависимости от функциональной роли в процессе управления выделяют три категории персонала управления: 1) линейные менеджеры;
2) функциональные менеджеры; 3) ###

+ : служащие
+ : сл*ж*щие

19. Для осуществления коммуникации необходимы четыре элемента: 1) отправитель; 2) ###; 3) канал; 4) получатель

+ : сообщение

20. Обстоятельства, в которых осуществляется конкретный коммуникативный акт получили название ###

+ : контекст

21. Первоначальное отношение к частной стороне личности распространяется на весь образ человека, а затем переносится на оценку отдельных качеств, что является проявлением эффекта :

+ : ореола
- : авансирования

- : проецирования
- : первичности

22. Первая информация о человеке или событии становится очень существенной, способной влиять на последующие отношения к человеку, что является проявлением эффекта :

- : ореола
- : авансирования
- : проецирования
- +: первичности

23. Язык или его разновидность, который используют участники коммуникативного акта получил название ###

- +: код

24. Коммуникация, которая определяется организационной структурой, является :

- +: формальной
- : неформальной
- : горизонтальной
- : вертикальной

25. Коммуникация, которая сводится к распространению слухов, является :

- : формальной
- +: неформальной
- : горизонтальной
- : вертикальной

26. Коммуникация, которая сводится к обмену информацией между отделами в организации, является:

- : формальной
- : неформальной
- +: горизонтальной
- : вертикальной

27. Исследователи выделяют три типа подчинения: строптивное, равнодушное и ###

- +: инициативное
- +:*н*ц**т*ивное

28. Исследователи выделяют три типа подчинения: строптивное, ### и инициативное

- +: равнодушное
- +:р*вн*д*шн**

29. Основателем школы человеческих отношений был:

- : Х. Эмерсон
- : А.Файоль
- +: Э. Мэйо
- : Л. Гилберт

30. Первым в США организатором систематической подготовки инструкторов по научной организации труда и автором книги «Азбука научной организации труда» был:

- : Ф. Тейлор;
- +: Ф. Гилберт
- : Э. Мэйо;
- : Р. Лайкер.

31. Мотивационное состояние человека, которое характеризуется как состояние готовности к определённому способу поведения в определённых ситуациях, является устойчивой основой поведения человека, называется:

- : интерес
- : страсть;
- : намерение;
- +: установка

32. Мотивационное состояние человека, которое характеризуется как эмоционально насыщенная направленность на объекты, связанные со стабильными потребностями человека, называют:

- +: интерес
- : желание
- : стремление
- : влечение

33. Какие виды профессионального стресса выделяют:

- : Информационный
- : Эмоциональный
- : Коммуникативный
- +: Все вышеперечисленные

34. Конфликтная личность ригидного типа, характеризуется:

- : Человек подозрителен
- : Обладает завышенной самооценкой
- : Постоянно требует подтверждения собственной значимости
- +: Всё вышеперечисленное

Критерии оценки.

Задания в форме тестового контроля оцениваются по шкале:

«Отлично»	90% – 100%
«Хорошо»	80% - 89%
«Удовлетворительно»	70% - 79%
«Неудовлетворительно»	0 – 69%

Устный опрос

Тема 1. Организация как объект психологического исследования

Вопросы для подготовки

- 1) Характеристики организации
- 2) Структура организации
- 3) Представления об организации в различных подходах

Задания для самостоятельной работы студентов

- отвечает на вопросы;
- готовит устное сообщение.

Тема 2. Рабочая группа и внутригрупповые характеристики

Вопросы для подготовки

- 1) Характеристика стадий развития группы и групповых процессов
- 2) Внутригрупповые характеристики
- 3) Влияние группы на организационную эффективность

Задания для самостоятельной работы студентов

- составляет словарь терминов.
- отвечает на вопросы;

Тема 3. Учет особенностей личности в организации

Вопросы для подготовки

- 1) Характеристика психических свойств личности.
- 2) Роль личности в организации.
- 3) Мотивационно-потребностная сфера личности работника.

Задания для самостоятельной работы студентов

- отвечает на вопросы;
- готовит устное сообщение.

Тема 4. Система ценностей как критерий эффективности организации

Вопросы для подготовки

- 1) Условия согласования ценностей индивида и организации.
- 2) Характеристика организационной приверженности.

Задания для самостоятельной работы студентов

- отвечает на вопросы;
- готовит устное сообщение.

Тема 5. Организационная культура

Вопросы для подготовки

- 1) Составляющие организационной культуры.
- 2) Факторы влияния культуры на организационную эффективность.

Задания для самостоятельной работы студентов

- отвечает на вопросы;
- готовит презентацию.

Тема 6. Организационная коммуникация

Вопросы для подготовки

- 1) Деловое общение.
- 2) Характеристика организационной власти.

Задания для самостоятельной работы студентов

- отвечает на вопросы;
- готовит практико-ориентированные упражнения.

Тема 7. Лидерство и власть в организации

Вопросы для подготовки

- 1) Теоретические представления о феномене лидерства.
- 2) Характеристика организационной власти.

Задания для самостоятельной работы студентов

- отвечает на вопросы;
- готовит устное сообщение;
- выполняет письменную работу

Тема 8. Организационное поведение

Вопросы для подготовки

- 1) Характеристики поведения субъектов в организации.
- 2) Условия производственной адаптации личности.
- 3) Стратегии разрешения конфликтов в организации.

Задания для самостоятельной работы студентов

- отвечает на вопросы;
- готовит презентацию

Критерии оценки.

Задания в форме тестового контроля оцениваются по шкале:

«Отлично»	90% – 100%
«Хорошо»	80% - 89%
«Удовлетворительно»	70% - 79%
«Неудовлетворительно»	0 – 69%

6. Итоговый тестовый контроль

1. Непроизвольная податливость человека мнению других лиц или группы получила название:

- + : внушаемость
- : конформизм
- : повиновение
- : подражание

2. Психологические притеснения, преимущественно групповые, работника со стороны работодателя или других работников, включающие в себя постоянные негативные высказывания, постоянную критику в адрес работника, называется:

- + : Моббинг
- : Стриплинг
- : Дайтинг
- : Дриблинг

3. Подверженность человека групповому давлению, изменение своего поведения под влиянием других лиц, сознательная уступчивость человека называется:

- : внушаемость
- + : конформизм
- : суггестия
- : фасилитация

4. Какое количество групп потребностей выделяет теоретическая модель мотивации К. Альдерфера:

- : две
- + : три
- : четыре
- : пять

5. Эмоциональная оценка каких-либо людей как хороших или плохих, даже не зная их самих, называется ###

+: предубеждение

6. Мнения, убеждения, которых придерживается человек относительно какого-либо субъекта представляют собой ### измерение установки

-: аффективное

+: когнитивное

-: поведенческое

7. Положительные или отрицательные эмоции, отношение к конкретному человеку представляют собой ### установки

-: когнитивное

+: аффективное

-: поведенческое

8. Человеку приписываются несуществующие положительные качества, а сталкиваясь с его неадекватным представлению поведением, разочаровываются, что является примером эффекта ...

-: проецирования

-: первичности

-: ореола

+: авансирования

9. Другому человеку приписываются по аналогии с собой собственные качества и эмоциональные состояния, что является проявлением эффекта

-: ореола

-: авансирования

+: проецирования

-: первичности

10. Установите соответствие

L1: эффект авансирования

L2: эффект проецирования

L3: эффект первичности

R1: Человеку приписываются несуществующие положительные качества, а сталкиваясь с его неадекватным представлению поведением, разочаровываются

R2: Другому человеку приписываются по аналогии с собой собственные качества и эмоциональные состояния

R3: Первая информация о человеке или событии становится очень существенной, способной влиять на последующие отношения к человеку

R4: Первоначальное отношение к частной стороне личности

распространяется на весь образ человека, а затем переносится на оценку отдельных качеств

11. совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством членов организации:

- : Организационный контроль
- +: Корпоративная культура
- : Первичная эффективность
- : Ценностная организация

12. В. Сате рассматривает влияние культуры на организационную жизнь через шесть процессов: принятие решений, контроль, ###, восприятие организационной среды, оправдание своего поведения, посвященность компании.

- +: коммуникация
- +: к**ун*кация

13. Автор модели связи культуры с успехом организации:

- : К. Робрах
- : Т. Парсонс
- +: Т. Питерс и Р. Уотерман
- : В. Сате

14. Система общепринятых в организации представлений и подходов к постановке дела, к формам отношений и к достижению результатов деятельности, которые отличают данную организацию от всех других:

- +: Организационная культура
- : Первичная эффективность
- : Ценностная организация
- : Корпоративный контроль

15. Укажите соответствие между понятиями:

L1: Явная организационная культура

L2: Неявная организационная культура

L3: Экстравертная организационная культура

L4: Интровертная организационная культура

R1: зафиксирована в документальной форме (правила, инструкции или нормы)

R2: отражена в сознании человека, поддерживается традициями, верой

R3: обращенная во внешний мир, когда миссия находится вне области самой организации

R4: обращенная внутрь самих себя

16. **Цель организационной культуры:**

- +: Помочь людям более продуктивно работать, получать удовлетворение от труда
- : **Является мотивирующим фактором** для сотрудников.

-: Создание барьера, ограждающего организацию от нежелательных внешних воздействий.

-: Усиливает вовлеченность в дела организации и преданность ей

17. Познание организационной культуры сотрудником компании характеризуется тремя уровнями: ###, ассоциированный, выстраданный.

+: фрагментарный

+: фр*гм*нт*рный

18. Укажите соответствие между понятиями:

L1: **Бюрократическую культуру**

L2: **Клановую культуру**

L3: **Рыночную культуру**

R1: Основана на господстве регламентов, правил и процедур. Источником власти здесь служит должность членов организации.

R2: Основу составляют внутренние ценности организации, направляющие деятельность последней. Источником власти здесь служит традиции

R3: Характеризуется господством стоимостных отношений и ориентацией на прибыль. Источником здесь является собственность на ресурсы

19. Изучение документов, наблюдение за стилем управления, доверительное общение с сотрудниками на всех уровнях иерархии организации. Сбор информации позволяет создать профиль организационной культуры, в котором отражаются: содержание ценностей, их согласованность, общая направленность:

-: **Управление организационной культурой**

+: **Диагностика организационной культуры**

-: **Формирование организационной культуры**

-: Информирование членов организации

20. **К отрицательным воздействиям внешней среды на организацию и ее культуру можно отнести:**

-: Наличие дешевого и достаточно качественного образования в вузах

-: Наличие достаточного количества высококвалифицированной сверх дешевой рабочей силы

+: Отсутствие или слабое развитие основных институтов, обеспечивающих функционирование рыночной инфраструктуры экономики

-: Отсутствие стабильности в социально-экономической сфере

21. Характеризуется регулированием деятельности организации на основе документов, четких правил, процедур; оценке персонала по формальным принципам и критериям. Источником власти является должность. Такая культура гарантирует людям стабильность, безопасность, избавляет от конфликтов:

-: Опекунская культура

- + : Бюрократическая культура
- : Праксиологическая культура
- : Предпринимательская культура

22. Проявляется в благоприятном морально-психологическом климате, сплоченности людей, групповых нормах и ценностях, неформальном статусе сотрудников, их личной активности, взаимопонимании, гармонии отношений. Культура гарантирует персоналу стабильность, развитие, участие в делах организации:

- + : Опекунская культура
- : Бюрократическая культура
- : Праксиологическая культура
- : Предпринимательская культура

23. Основывается на порядке, рациональности, планах, тщательном контроле, оценке деятельности по результатам. Власть руководителя основывается на должностных полномочиях и глубоких знаниях. Допускается незначительное привлечение работников к управлению:

- : Опекунская культура
- : Бюрократическая культура
- + : Праксиологическая культура
- : Предпринимательская культура

24. Поддерживает действия, направленные вовне организации и на перспективу, новаторство и творческую активность персонала, гарантирует удовлетворение потребностей работников в развитии и совершенствовании. Управление основано на вере в руководителя, его знаниях и опыте:

- : Опекунская культура
- : Бюрократическая культура
- : Праксиологическая культура
- + : Предпринимательская культура

25. Зависимость людей, реализованная через социальное действие, осуществляемое с ориентацией на других людей, с ожиданием соответствующего ответного действия партнера получила название:

- : присоединение;
- + : социальная связь
- : социальный обмен
- : общение

26. Ситуация контакта двух и более людей может принимать различные формы:

- 1) простое ###, 2) обмен информацией, 3) совместная деятельность, 4) обоюдная или ассиметричная активность
- + : присутствие

27. Ситуация контакта двух и более людей может принимать различные формы:

1) простое соприкосновение, 2) обмен информацией, 3) совместная ###, 4) обоюдная или асимметричная активность

+: деятельность

28. Ситуация контакта двух и более людей может принимать различные формы:

1) простое соприкосновение, 2) обмен ###, 3) совместная деятельность, 4) обоюдная или асимметричная активность

+: информацией

29. Формула «стимул – реакция» (S – R) является ведущей в:

+: бихевиоризме

-: теории обмена

-: теории символического интеракционизма

-: психоаналитической теории

30. Теория, которая утверждает, что люди реагируют не только на поступки других людей, но и на их намерения, то есть «разгадывают» намерения других людей, получила название –

-: социальный обмен

-: бихевиоризм

+: символический интеракционизм

-: теория трансактного анализа

31. Данная теория подчеркивает, что люди как актёры разыгрывают роли, хотят произвести хорошее впечатление на других, скрывают свои недостатки и позор. Она получила название:

-: теория этнометодологии

+: теория драматургического подхода

-: теория аттракции

-: балансные теории

32. Передача определённого эмоционального психического настроения от одного человека к другому, что основано на апелляции к эмоционально-бессознательной сфере человека называется:

-: подражание

+: заражение

-: внушение

-: убеждение

33. Человек, который старается ввести другого человека в заблуждение своими словами и действиями, которые имеют всегда двойной смысл: один внешний смысл, второй – скрытый, тайный, является:

- : лжецом
- +: манипулятором
- : суггестором
- : фасилитатором

34. Эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, склонностей, называется:

- : ценостно-ориентационным единством группы
- +: социально-психологическим климатом
- : аттракцией
- : эмпатией

35. Группы, образованные из людей, между которыми почти отсутствуют эмоциональные отношения, их взаимодействие обусловлено стремлением к достижению определённых целей, их социальные роли четко определены, называют:

- : первичные
- +: вторичные
- : условные
- : реальные группы

36. Группа, объединённая только внутренними целями, не выходящими за её рамки, стремящаяся осуществлять свои групповые цели любой ценой, в том числе и за счет других групп, называется:

- : кооперация
- : ассоциация
- +: корпорация
- : коллектив

37. Групповая субкультура, для которой характерно беспрекословное подчинение её членов своему сильному лидеру. Основания для подчинения – страх остаться без места в группе и возможность остаться без работы. Действия членов группы четко определены, решения принимаются оперативно. Подобная субкультура получила название:

- +: комбинат
- : клика
- : кружок
- : команда

38. Для этого типа групп характерны открытое обсуждение проблем, хорошая циркуляция информации. Деятельность ориентирована на решение

задач, цели сменяются по мере необходимости. Основное внимание уделяется достижению конкретных результатов. Такая групповая субкультура называется:

- : клика
- : кружок
- : комбинат
- +: команда

39. Вид социальных отношений, направленных на реализацию какого-то общего дела, создающих условие для сотрудничества людей, принято называть:

- : кооперация
- : организация
- +: деловое общение
- : производственная деятельность

40. Данный компонент лидерства характерен для формальных групп, решающих производственные задачи, в его основе такие качества, как высокая компетентность, умение лучше других решать организационные задачи. Этот компонент называют:

- +: деловое лидерство
- : эмоциональное лидерство
- : информационное лидерство;
- : ситуативное лидерство

41. Функция руководящей деятельности, которая предполагает выбор целей и стратегий развития предприятия, планирование методов реализации поставленных целей, внедрения инноваций, называется:

- : администраторская функция
- +: функция «стратегического планирования»
- : мотивационная функция
- : контролирующая функция

42. Вид власти, в основе которой лежит страх, боязнь наказания.

Исполнитель верит, что начальник может помешать удовлетворению его насущных потребностей или доставить другие неприятности:

- : Власть, основанная на вознаграждении
- +: Власть, основанная на принуждении
- : Законная власть
- : Экспертная власть

43. В этой форме власти главное - поощрение. Подчиненный считает, что руководитель может удовлетворить его потребность или доставить удовольствие:

- + : Власть, основанная на вознаграждении
- : Власть, основанная на принуждении
- : Законная власть
- : Экспертная власть

44. Функция руководящей деятельности, которая заключается в установлении благоприятных отношений руководителя с подчинёнными, называется:

- : мотивационной
- : контролирующей
- + : коммуникативно-регулирующей
- : администраторской

45. Стил ь управления, который характеризуется , с одной стороны, «максимумом демократии», а с другой стороны, «минимумом контроля», вследствие чего результаты работы обычно низкие, называют:

- + : попустительский
- : ситуативный
- : непоследовательный
- : демократический

46. Какой из представленных стилей руководства необходимо применять в экстремальных (чрезвычайных) ситуациях:

- : демократический
- + : авторитарный
- : либеральный
- : анархический

47. Стил ь руководства, при котором придерживаются принципов невмешательства, члены коллектива поощряются к творческому самовыражению, — это:

- : авторитарный
- + : демократический
- : анархический
- : кооперативный

48. Выделите основной тип поведения, характерный для харизматического лидера (харизма — личное обаяние):

- : сосредоточение внимания на вопросах особой важности, концентрация коммуникаций на главных вопросах с целью привлечения других к анализу, решению проблем и планированию действий
- : способность идти на риск, но только основанный на тщательных расчетах шансов на успех, и таким образом, чтобы создать возможности участвовать другим

-: искусное взаимодействие с пониманием и сопереживанием, уверенность в том, что такое эффективное двустороннее взаимодействие получается только с помощью активного слушания и обратной связи

+: выражение активной заботы о людях, в том числе и о самом себе, моделирование, самоуважение и усиление в других чувства собственного достоинства, вовлечение людей в принятие важных решения.

Критерии оценки.

Задания в форме тестового контроля оцениваются по шкале:

«Отлично»	90% – 100%
«Хорошо»	80% - 89%
«Удовлетворительно»	70% - 79%
«Неудовлетворительно»	0 – 69%

7. Экзаменационные вопросы

Перечень вопросов для подготовки к экзамену:

1. Предмет и методы организационной психологии, ее взаимосвязь с другими науками.
2. Организация как система. Ситуационный подход в организационной психологии.
3. Организационная структура: психологический аспект.
4. Психологические проблемы управления организацией.
5. Процесс принятия решений в организации.
6. Групповое принятие решений в организации.
7. Коммуникации в организации.
8. Неформальное общение в организации.
9. Правила построения эффективных коммуникаций.
10. Организация как функция управления. Проблемы и принципы делегирования.
11. Теории X, Y, Z в управлении.
12. Содержательные теории мотивации.
13. Общая характеристика процессуальных теорий мотивации.
14. Теория справедливости Адамса.
15. Теория постановки целей.
16. Модель подкрепляемой мотивации.
17. Психологические основы стимулирования труда в организации.
18. Психологические аспекты экономического стимулирования.
19. Неэкономические методы стимулирования труда.
20. Власть и политика в организации.
21. Формы и виды власти в организациях.
22. Конфликты в организациях.
23. Управление межгрупповым конфликтом.
24. Методы управления конфликтами.
25. Модели арбитража и посредничества в разрешении конфликтов.
26. Психологические характеристики групп в организациях.
27. Социальный контроль в организациях.
28. Лидерство и руководство в организациях.
29. Сплоченность как фактор групповой и индивидуальной деятельности.
30. Статус и роль индивида в группе. Ролевой конфликт.
31. Развитие групп. Команды в организациях.
32. Поведение индивида в организации. Основные проблемы.
33. Индивидуальные особенности как фактор организационного поведения.

34. Социализация в организации.
35. Удовлетворенность работой: понятие, факторы, измерение.
36. Удовлетворенность работой и трудовое поведение. Организационное гражданство.
37. Проблемы стресса в организациях.
38. Преданность организации.
39. Организационная культура: понятие, методы формирования.
40. Национальные факторы организационной культуры.
41. Организационный и психологический климат.
42. Проблемы диагностики организационной культуры

Критерии оценки:

«отлично» - выставляется студенту успешно ответившему на 90% (и выше) тестовых заданий и успешно ответившему на собеседований без ошибок и материалом не требующим дополнительной расшифровки;

«хорошо» - выставляется студенту успешно ответившему на 80 - 89% тестовых заданий и успешно ответившему на собеседований, но допустившим одну ошибку в ответе;

«удовлетворительно» - выставляется студенту успешно ответившему на 70-79% тестовых заданий и успешно ответившему на собеседований, допустив 2 ошибки в изложении материала, и получившему дополнительные вопросы;

«неудовлетворительно» - выставляется студенту который допустил 29 % ошибок (и выше) и не ответившему на собеседований (более 3 ошибок).

8. Темы рефератов по дисциплине

1. Особенности становления и развития психологии управления в России и зарубежных странах
2. Теория управления: школы, подходы, современное состояние
3. Управленческая деятельность: содержание и основные подходы к ее изучению
4. Психологические особенности реализации функций управления
5. Профессионализм государственного служащего: сущность, особенности развития и оценки
6. Стороны и критерии профессионализма государственного и муниципального служащего
7. Особенности профессионального развития личности: барьеры, противоречия, кризисы
8. Профессионально обусловленные деструкции личности руководителя
9. Особенности управленческой деятельности в обычных и экстремальных трудовых условиях

10. Управленческая адаптация: модели, личностные механизмы и методы
 11. Профессиографический подход к оценке и развитию профессионализма государственных служащих
 12. Особенности проявления и функционирования познавательных процессов в управленческой деятельности.
 13. Интеллект и эффективность управленческой деятельности.
 14. Теоретические основы мотивации персонала
 15. Психологические особенности мотивации персонала
 16. Психологические аспекты разработки и оптимизации системы вознаграждения персонала
 17. Функциональные состояния: виды, особенности проявления и профилактики
 18. Стиль управления как качественная характеристика деятельности руководителя.
 19. Инновационные подходы к формированию эффективного стиля управления.
 20. Профессиональное здоровье менеджера как психологическая проблема
 21. Стресс в профессиональной деятельности: стрессоры, динамика развития, преодоление
 22. Психическое выгорание у менеджеров
 23. Трудоголизм и синдром хронической усталости в управленческой деятельности.
 24. Исследование профессиональных деформаций руководителей.
 25. Влияние здоровья руководителя на эффективность деятельности организации.
 26. Коммуникативная компетентность менеджера
 27. Конфликты в деятельности менеджера: особенности развития и стратегии управления.
 28. Учет половозрастных особенностей человека в организации профессиональной деятельности.
 29. Психологическая совместимость и оптимизация взаимодействия персонала.
 30. Группа как социально-психологическая общность
 31. Психологические аспекты влияния группы на личность
 32. Психологические аспекты влияния личности на группу
 33. Психологические аспекты продуктивности группы
 34. Психологические аспекты формирования управленческой команды
- .

Критерии оценки реферата:

«Отлично» Выполнены все требования к написанию реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная

позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению.

«Хорошо» основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата.

«Удовлетворительно» имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата.

«Неудовлетворительно» тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.