

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования "Приволжский исследовательский медицинский университет"
Министерства здравоохранения Российской Федерации



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
Богомолова Е.С.

«27» 06 2024 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

направление подготовки **37.04.01 Психология**

профиль **Клиническая психология**

Квалификация выпускника:

Магистр

Форма обучения:

очно-заочная

Нижний Новгород
2024

Фонд оценочных средств по дисциплине «Психологические технологии управления» предназначен для контроля знаний по программе подготовки магистратуры по направлению подготовки 37.04.01 Психология, профилю Клиническая психология.

1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Психологические технологии управления»

<i>Компетенция (код)</i>	<i>Индикаторы достижения компетенций</i>	<i>Виды занятий</i>	<i>Оценочные средства</i>
ПК-2	способен осуществлять диагностику, экспертизу и коррекцию психических процессов, состояний, психологических свойств, поведения и различных видов деятельности человека с учетом индивидуальных, возрастных и социально-психологических особенностей, личностных и социальных факторов риска		
	ИД-1пк.2.1 планирует и проводит диагностическое обследование (мониторинг) с целью анализа динамики психического развития и определения лиц, нуждающихся в психологической помощи ИД-2пк.2.2 анализирует и обобщает результаты психологического обследования потребностей, рисков и ресурсов клиентов, психологических особенностей их социального окружения и условий жизни ИД-3пк.2.3 участвует в разработке и реализации программ психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния и динамики психических процессов, состояний, психологических свойств, поведения и различных видов деятельности клиентов, преодоление проблем в сфере общения	Практические занятия, тренинговые упражнения, деловые игры самостоятельная работа	Опрос, практические задания, кейсы
ПК-5	способен проводить индивидуальное и групповое психологическое консультирование лиц разных возрастов и разных социальных групп		
	ИД-1пк.5.1 организует и проводит индивидуальное или групповое консультирование клиентов по выявленным у них психологическим проблемам с целью нивелирования влияния неблагоприятной среды, помощи в социализации и адаптации к условиям жизнедеятельности ИД-2пк.5.2 использует современные методы психологического консультирования в соответствии с задачами консультирования и особенностями клиентов	Практические занятия, тренинговые упражнения, деловые игры самостоятельная работа	Опрос, практические задания, кейсы

Текущий контроль по дисциплине «Психологические технологии управления» осуществляется в течение всего срока освоения данной дисциплины. Выбор оценочного средства для проведения текущего контроля на усмотрение преподавателя.

Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «Психологические технологии управления» проводится по итогам обучения и является обязательной.

2. Критерии и шкала оценивания

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания	
	Не зачтено	Зачтено
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки.
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки.
Мотивация (личностное отношение)	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют	Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.
Уровень сформированности компетенций	Низкий	Средний/высокий

3. Оценочные средства (полный перечень оценочных средств)

3.1. Текущий контроль

3.1.1. Контролируемый раздел дисциплины «Психология управленческих функций»

Вопросы для оценки знаний, соответствующих компетенциям ПК-2; ПК-5:

1. Что является предметом психологии управления?
2. В чем состоит сущность управления?
3. Каковы функции управления?
4. Какова структура процесса управления?
5. В чем состоит проблема выделения объекта управления?
6. Что обеспечивает успешность управления?
7. Какие вы знаете первые теории управления?
8. В чем состоит сущность «тейлоризма»?

9. Каково значение хотторнских исследований?
10. Какие существуют направления в исследованиях управленческой деятельности в настоящее время?
11. Что такое системный подход?
12. Управление как социальный феномен.
13. Научные подходы в управлении.
14. Методы стимулирования персонала.
15. Содержательные теории мотивации
16. Назовите основные физиологические свойства личности.
17. Что можно отнести к психическим свойствам личности?
18. Что можно отнести к социальным свойствам личности?
19. Назовите свойство личности, связанное с процессом саморегуляции.

Задание 1. Обсудите в микрогруппах вопрос: может ли быть управление без манипуляции? Представьте результаты своего обсуждения.

Задание 2. Проанализируйте процесс управления на знакомом вам уровне (школа, вуз, предприятие, где вы работали или работаете) с точки зрения его структуры и функций.

Задание 3. Работа в малых группах. Каждая группа — сторонник одной из теорий. Нужно привести как можно больше аргументов в пользу «своей» теории.

Задание 4. Выберите теорию, которая вам близка. Продумайте, как можно воплотить ее принципы на известном вам предприятии (если вы нигде не работаете, то в университете). Результаты доложите на занятии.

Задание 5. Продумайте и подготовьте выступление на тему «Я как руководитель». При подготовке используйте следующий план:

- а) вижу ли я себя руководителем (менеджером), кем и где я мог бы руководить;
- б) какая из теорий управления мне ближе и почему;
- в) какая модель управления мне ближе и почему.

3.1.2. Контролируемый раздел дисциплины «Личность как субъект и объект управления»

Вопросы для оценки знаний, соответствующих компетенциям ПК-2; ПК-5:

1. Определение и структура личности
2. Личность и ее социальные роли
3. Каковы основные характеристики малой группы
4. Поведение личности в группе
5. Чем отличается "производственная группа" от "референтной"?
6. Руководство и лидерство: назовите сходство и отличия
7. Личность руководителя и ее основные характеристики
8. Функции и структура деятельности руководителя
9. Соотношение власти и авторитета
10. Понятие управленческого стиля
11. Какие признаки характеризуют "лидерство"?
12. Назовите основные критерии эффективности лидерства.
13. Назовите основные характеристики "формальных отношений" в организации?

Ситуационные задачи, для оценки знаний, соответствующих компетенциям ПК-2; ПК-5:

1. Ваш подчиненный, минуя вас, обращается к вышестоящему руководителю за разъяснениями по поводу данного вами поручения. Причем это происходит

неоднократно. Ваши действия.

2. У вас возникает спор с подчиненным по поводу покупки нового оборудования. Вы настаиваете на приобретении оборудования определенной марки, у вашего подчиненного другое мнение, он это мнение не аргументирует и не пытается вас переубедить, но проявляет скрытое недовольство вашим решением. Через некоторое время мнение подчиненного подтверждается, и оборудование демонтируется. Ваши действия.

3. Вы — руководитель практики по клинической психологии. Ваша задача — объяснить студентам специфику управленческого труда в этой области.

4. В сложившийся коллектив со своими традициями приходит новый руководитель. Каким образом он должен разрешать возникающие конфликты?

Например:

- вести работу, не обращая внимания на споры и конфликты;
- попытаться привлечь на свою сторону тех, кто противится нововведениям;
- поручить общественным и административным органам разрешать возникающие разногласия.

Обоснуйте свой выбор. Какие стратегии разрешения конфликтов Вам известны? Как можно предотвратить конфликты в организации? Укажите типы конфликтов. Дайте определение понятия «конфликт».

5. Однажды Вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше общаться с подчиненными. Одна из точек зрения Вам понравилась больше всего. Выберите ответ, который, на Ваш взгляд, наиболее соответствует Вашей точке зрения:

- а) "чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности";
- б) "все это мелочи. Главное в оценке людей — это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено";
- в) "успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его";
- г) "лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия".

Объясните ваш выбор. Дайте определение понятия "стиль руководства".

6. Один из Ваших подчиненных заявил, что он не испытывает удовлетворения от своей работы, она ему не по душе, и просит поручить ему более интересное дело.

Как Вы отреагируете на подобное заявление? Что такое удовлетворенность трудом? Укажите факторы, позитивно и негативно влияющие на степень удовлетворенности трудом? Перечислите мотивы трудовой деятельности. В чем особенности мотивации трудовой деятельности, по сравнению с другими видами деятельности?

3.1.3. Контролируемый раздел дисциплины «Технологии управленческой деятельности»

Вопросы для оценки знаний, соответствующих компетенциям ПК-2; ПК-5:

1. Уровни развития группы и типологии групп по Л.И. Уманскому.
2. Стресс в управленческой деятельности: причины возникновения.
3. Способы управления эмоциональными состояниями
4. Организация как система социальных групп
5. Понятие малой группы, ее структура
6. Групповая динамика
7. Понятие управленческого решения
8. Психологические особенности процесса принятия решения
9. Что такое организационная культура. Это понятие отличается от корпоративной?
10. Какие основные подходы к самодиагностике индивидуально-личностных особенностей руководителя известны вам?
11. Какие формы поведения известны для успешного овладения ситуацией?
12. Переговоры как образ мышления и жизни.
13. Что такое медиация?
14. Назовите психологические закономерности управленческой деятельности.
15. Лидер и менеджер: сходство и различие понятий.

Ситуационные задачи, для оценки знаний, соответствующих компетенциям ПК-2; ПК-5:

1. Вы назначены старшей медсестрой в отделении, в котором работали ранее. Ваши коллеги, а теперь подчиненные – предлагают Вам собраться вечером всем коллективом и отметить вступление в должность.
Как Вы отреагируете на это предложение? Почему?
Ваша стратегия управления коллективом в указанных условиях?
Какой стиль руководства Вы выберете и почему?
Как Вы постройте Ваши отношения с неформальным лидером?
Дайте определение понятия статус. Укажите характеристики статуса.
2. Как Вы постройте отношения с подчиненными:
 - на основе ролевых позиций;
 - на основе сложившихся межличностных отношений?
 Обоснуйте свой выбор.
Что представляет собой управленческое решение?
Какие функции управленческой деятельности Вам предстоит осуществлять?
3. Вы утверждены в должности старшей медсестры в отделении, коллектив которого Вам хорошо знаком. Завтра Вы непосредственно приступите к выполнению служебных обязанностей и должны к этому подготовиться.
Какие задачи Вам нужно решить в первую очередь?
С какими предложениями Вы должны обратиться к коллективу?
4. Один из Ваших подчиненных заявил, что он не испытывает удовлетворения от своей работы, она ему не по душе, и просит поручить ему более интересное дело.
Как Вы отреагируете на подобное заявление? Что такое удовлетворенность трудом? Укажите факторы, позитивно и негативно влияющие на степень удовлетворенности трудом? Перечислите мотивы трудовой деятельности.
В чем особенности мотивации трудовой деятельности, по сравнению с другими

видами деятельности?

5. Ролевая игра на тему: «Изменение системы оплаты труда».

Форма работы: групповая

Магистранты в ходе игры моделируют ситуацию: четыре участника, остальные наблюдатели. После проводится обсуждение и анализ полученных результатов.

Роль 1. Главный врач.

Вы – Главный врач и совладелец частного стоматологического центра. Ваша клиника на рынке существует уже 7 лет. Вы работаете в ней с момента её основания. Дела в клинике шли нормально, коллектив был относительно стабильным. В прошлом году Вы смогли пойти на расширение: вы взяли кредит и выкупили новое помещение, большей площади, чем раньше, в центре города, отремонтировали его, закупили новое оборудование, переехали. Но после переезда по разным причинам больше 50 % врачей покинули компанию. Вы набрали новый штат сотрудников. На данный момент Вы нуждаетесь в материальной стабильности. С этой целью Вы начали более активно работать со страховыми компаниями. Но столкнулись с тем, что врачи, с Вашей точки зрения, саботируют прием страховых пациентов. Постоянно возникающие конфликтные ситуации, связанные с тем, что врачи либо не вникают в специфику отдельных страховых программ и делают несоответствующую работу, либо сразу предлагают более дорогостоящее лечение, грозят испортить Ваши отношения со страховыми компаниями. Периодические беседы с докторами на эту тему не дали никакого результата. Вы решили изменить систему оплаты труда: если раньше доктора получали % от всей суммы, заработанной ими за месяц, то теперь они будут получать более высокий, чем раньше процент от суммы с частных пациентов в том случае, если они будут сдавать не менее, чем установленный Вами минимум со страховых. В том случае, если заработанная сумма со страховых будет меньше, процент, получаемый ими с частных, тоже будет меньше. С этой целью, Вы пригласили докторов на совещание. На совещание придут три доктора:

– Дора Алексеевна, опытная амбициозная дама, очень хорошо продающая свои услуги, старающаяся сбавить страховых другим докторам под разными предлогами. В последнее время она увлеклась гирудотерапией и настаивает на том, чтобы Вы получили для клиники соответствующую лицензию. Вам сейчас откровенно не до этого, кроме того, Вы не верите в эффективность этого метода лечения в стоматологии.

– Игорь Станиславович – молодой доктор, считающий себя гением, но допускающий в работе мелкие ошибки. Он хочет работать с лигнвальными брекетами, но Вы не доверяете ему.

– Марина Сергеевна, единственно симпатичный Вам в этой компании человек. Она очень доброжелательна, впечатлительна и не уверена в себе. Всю работу делает очень тщательно и добросовестно. Она соглашается принимать самых невыгодных для клиники пациентов. Но, в то же время, она не умеет предлагать работу, связанную с современными технологиями, хотя иногда это просто необходимо. Каждый раз, когда Вы пытаетесь её приободрить или поддержать, она шарахается и замыкается, покорно соглашаясь со всем, что Вы ей скажете.

Роль 2. Дора Алексеевна.

Вы – очень опытный врач. Вы прошли стажировку в Германии, некоторое время жили там и успешно работали. Вы можете продать свои услуги. Вам интересны только пациенты, которые согласны на дорогостоящую работу: не только из-за денег, они у Вас есть, но, в первую очередь, из-за того, что сложная работа с современными технологиями Вам более интересна. Кроме того, Вы давно увлекаетесь гирудотерапией, она очень эффективна может быть использована в стоматологии, у Вас есть соответствующий сертификат, но главный врач тормозит с получением лицензии на этот вид деятельности в клинике. Ваша цель – ускорить процесс лицензирования.

Роль 3. Игорь Станиславович.

Вы – молодой, но очень талантливый доктор, сын потомственных стоматологов. Во время учебы Вы уже работали ассистентом врача. Закончили ординатуру и интернатуру, получили специализацию по ортодонтии. Сейчас Вы работаете над кандидатской диссертацией, тема которой посвящена лингвальной брекетной системе. Это очень дорогое оборудование, главный врач отказывается его закупать, предлагая вложить свои деньги под его приобретение. У Вас не такой возможности, кроме того, Вы считаете, что это просто не правильно, т.к. лингвальные брекеты могут принести клинике очень большой доход. Ваша цель – уговорить главного врача приобрести лингвальную систему.

Роль 4. Марина Сергеевна.

Вы уже 10 лет в стоматологии. В частной медицине – 3 года. Вы ушли из государственной клиники после развода с мужем, одна воспитываете двоих детей. Вы меняете уже третью клинику, каждый раз Вам предлагали уйти под разными предлогами, но, на самом деле причина была одна – Вы мало зарабатывали. Вам нравится работать со страховыми, т.к. страховая программа четко прописывает, что можно делать, а что – нельзя. Иногда Вам жалко пациента и Вы не можете удержаться и делаете дополнительную работу. Вам уже и в этой клинике неоднократно делали замечания. Вам кажется, что Вас опять хотят уволить.

6. Ситуационная задача. «Лидерство»

Ситуация: Вы работаете старшей медсестрой врачебного здравпункта. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам.

Вам поручили провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.

Выберите одну из альтернатив поведения:

1. Уволить несогласного лидера;
2. Проигнорировать его мнение;
3. Привлечь на свою сторону;
4. Прочее (обосновать).

3.2. Промежуточный контроль

3.2.1. Контролируемый раздел дисциплины «Психология управленческих функций»

Тест для оценки знаний, соответствующих ПК-2; ПК-5:

1. Психология управления — это:

• Ответ: отрасль психологической науки, объединяющая достижения различных наук в области изучения психологических аспектов процесса управления

2. Целью психологии управления является:

• Ответ: разработка психологических путей повышения эффективности организационных систем

3. Первым исследователем, поставившим вопрос о разработке психологии управления как науки, стал:

• Ответ: Е.Е. Вендров

4. Общими функциями управленческой деятельности являются:

Ответ: целеполагание, планирование, организация, регулирование, стимулирование и контроль

5. Процесс передачи эмоционального состояния между членами группы

называется:

- Ответ: заражением

6. Управленческая деятельность — это:

• Ответ: реализация руководителем аналитико-конструктивных, деятельностно-регулятивных, коммуникативных и оценочно-корректировочных функций, обеспечивающих эффективное воздействие на персонал для выполнения задач совместной деятельности

7. Неправильное отношение в процессе общения членов группы относится к барьерам

- Ответ: социально-психологическим

8. Единство неповторимых личностных свойств конкретного человека — это:

- Ответ: индивидуальность

9. Психологические явления и процессы, характерные для работников, персонала, трудовых коллективов и различного рода организаций, вовлеченных в управленческую деятельность, — это _____ психологии управления.

- Ответ: объект

10. С точки зрения субъекта деятельности личность исследуется:

- Ответ: А.Н. Леонтьевым

11. Процесс (алгоритм) заранее предписанных процедур принятия решения, при котором руководитель ведет себя в соответствии с этими предписаниями, идентифицируя ситуацию и беря на себя ответственность за начало определенных действий, есть _____ технология.

- Ответ: рутинная

12. Переживание эмоциональных состояний другого человека в форме сопереживания и сочувствия называется:

- Ответ: эмпатией

13. Из следующих понятий: «индивид», «личность», «субъект деятельности», «индивидуальность» — наименее широким по содержанию является понятие:

- Ответ: индивида

14. Иерархическую пирамиду потребностей разработал:

- Ответ: А. Маслоу

15. Внешними проявлениями психической деятельности человека являются:

- Ответ: поза, мимика, интонация

16. Для исследования мотивации принятия управленческих решений можно использовать методику

Ответ: Мехрабиана

17. Основными мотивами, обеспечивающими активную деятельность членов организации, являются:

- Ответ: корпоративные, деловые

18. Риск, рассчитанный на ситуативные преимущества принимающего решения руководителя и предполагающий неожиданность выбора для противоположной стороны, называется:

- Ответ: мотивированным

19. Сосредоточенность руководителя в процессе управленческой деятельности на поиске оптимальных вариантов решения, способных превратить цель управления в конечный результат, есть:

- Ответ: мотив достижения успеха

20. Заменители лидерства — это

- Ответ: объективные обстоятельства, сложившиеся в организации

3.2.2. Контролируемый раздел дисциплины «Технологии управленческой деятельности»

Тест для оценки знаний, соответствующих компетенциям ПК-2; ПК-5:

1. Совокупность трех компонентов: условий (внешних), индивидуальных особенностей личности и задачи, которую решает руководитель, есть:
 - Ответ: ситуация принятия решения
2. Личностный профиль принятия решений, который характеризуется анализом обстановки в предельно сжатые сроки и быстрым принятием решения, а также настойчивым проведением их в жизнь, называется:
 - Ответ: эвристически-организаторским
3. Следование руководителя нормативно-правовым актам в рамках его компетенции, прав и ответственности есть принцип
 - Ответ: правомочности
4. Благоприятная социально-психологическая атмосфера в группе зависит от:
 - Ответ: характера отношений между людьми
5. Личность подчиненного формируется обществом, биологические особенности человека не оказывают на этот процесс существенного влияния согласно подходу к развитию
 - Ответ: социогенетическому
6. Риск, проявляющийся в процессе творчества или интеллектуальной активности, называется:
 - Ответ: немотивированным
7. Эффективность деятельности руководителя во многом определяется авторитетом
 - Ответ: функциональным
8. Нижний качественный предел малой группы
 - Ответ: 2 человека
9. Групповые цели, настроения, мнения, традиции относятся к групповым

Ответ: образованиям
10. Авторитет расстояния, доброты, чванства, нравочений относится к:

Ответ: псевдоавторитету
11. Личностные качества подчиненного, предопределенные главным образом социальными факторами, — это:

Ответ: ценностные ориентации
12. Эффективность деятельности руководителя во многом определяется авторитетом

Ответ: функциональным
13. Из перечисленных моделей, планирование управленческих действий может быть представлено:

Ответ: непрограммированная

Ответ: программированная

Ответ: рациональная
14. Влияние интеллектуальных процессов на поведение подчиненного подчеркивает теория личности

Ответ: когнитивная
15. Гетерогенная композиция группы — это группа ...

Ответ: неоднородная

16. Типы ситуаций принятия решения, которые разделены на закрытые и открытые, предложены:

Ответ: Ю. Козелецким

17. Силь, противоположный авторитарному и отличающийся коллегиальным способом выбора действий, направленный на достижение цели управления, называется:

Ответ: демократическим

18. Концепции «операционного менеджмента» и «управленческих решений» рассматриваются в _____ подходе.

Ответ: количественном

19. Взаимообусловленный "системный комплекс" возможностей личности руководителя, содержание которого зависит от требований и специфики психологической структуры управленческой деятельности, составляет:

Ответ: индивидуальный ресурс

20. Процесс и результат выбора цели и способа ее достижения из возможных альтернатив, который выступает как предписание к действиям, является:

• Ответ: принятием решения

3.2.3. Контролируемый раздел дисциплины «Технологии управленческой деятельности»

Тест для оценки знаний, соответствующих компетенциям ПК-2; ПК-5:

1. Принцип принимаемых решений, который предполагает учет руководителем возможностей проявления инициативы и творчества им самим и членами его команды в процессе выбора приемов и способов достижения целей, — это принцип

• Ответ: гибкости

2. Следование руководителя нормативно-правовым актам в рамках его компетенции, прав и ответственности есть принцип

• Ответ: правомочности

3. Управленческие решения, характеризующиеся определением лишь общих контуров предстоящих действий исполнителей по их реализации, являются:

• Ответ: контурными

4. Наименее продуктивным профилем личности руководителя является профиль, который характеризуется тем, что руководитель сначала проявляет интеллектуально-волевую активность, но, встретив трудность, становится пассивным, теряет интерес к задачам, это профиль ...

• Ответ: неустойчиво-активный (пассивный)

5. Группы, имеющие четко поставленные цели, формализованные правила и связи, являются:

• Ответ: формальными

6. Система групповых ожиданий и требований относительно исполнения индивидом социальных ролей называется:

• Ответ: экспектацией

7. Возможность подчиненного определять свои поступки, ориентируясь не на давление, не на случайные влияния, а исходя из своих убеждений, знаний, характеризует его:

• Ответ: принципиальность

8. Технические средства в достижении эффективности коммуникаций

• Ответ: повышают оперативность в заключении контрактов

9. Контактные группы, в которых взаимодействие определяется личностным взаимодействием и солидарностью, называются:

- Ответ: первичными

10. Принцип, что чувства и поведение подчиненного следует считать неадекватными, когда истолкование им ситуации основано не на иррациональных мыслях, лежит в основе подхода

- Ответ: когнитивного

11. Организация, существующая для того, чтобы помочь индивиду достичь своих целей, характерна для _____ культуры.

- Ответ: точечной

12. Социальная роль, которая определяется поведением члена группы, его позицией, относится к _____ ролям.

- Ответ: внутригрупповым

13. Из перечисленного, виды контроля и коррекции недостатков процесса реализации решений:

- Ответ: заключительный
- Ответ: опережающий
- Ответ: текущий

14. Выделяются типы ситуаций принятия решения (по Дружинину В.В.):

- Ответ: информационные, оперативные и организационные

15. Родоначальником «школы человеческих отношений» принято считать:

- Ответ: Э. Мэйо

16. Технология, которая предполагает творческий подход к разрешению сложных проблем, для которых, казалось бы, нет приемлемых решений, называется _____ технологией.

- Ответ: инновационной

17. Технология принятия решения, где поиск руководителем нового решения известной проблемы осуществляется при наличии набора проверенных возможностей и новых идей, называется _____ технологией.

- Ответ: адаптационной

18. Принцип принимаемых решений, который предполагает учет руководителем возможностей проявления инициативы и творчества им самим и членами его команды в процессе выбора приемов и способов достижения целей, — это принцип ...

- Ответ: гибкости

19. Управленческие решения, характеризующиеся определением лишь общих контуров предстоящих действий исполнителей по их реализации, являются:

- Ответ: контурными

20. Руководитель, наделенный повышенной, но формальной активностью и мало соотносимой с содержанием проблемной ситуации, отличается профилем принятия решений, который называется:

- Ответ: «имитация бурной деятельности»

21. Фасцинация в деятельности руководителя определяется:

• Ответ: словесным воздействием, при котором достигается минимизация потери информации

22. Личностные качества подчиненного, предопределенные главным образом социальными факторами, — это:

- Ответ: ценностные ориентации

23. Влияние интеллектуальных процессов на поведение подчиненного подчеркивает теория личности

- Ответ: когнитивная

24. Взаимообусловленный "системный комплекс" возможностей личности руководителя, содержание которого зависит от требований и специфики психологической

структуры управленческой деятельности, составляет:

- Ответ: индивидуальный ресурс

25. Общими функциями управленческой деятельности являются:

- Ответ: целеполагание, планирование, организация, регулирование, стимулирование и контроль

26. Совокупность взаимосвязанных методов, приемов, средств и процедур выработки и принятия управленческих решений представляет собой _____ принятия решения.

- Ответ: технологию

3.2.4. Тестовые вопросы

Тестовые вопросы и варианты ответов	Компетенция, формируемая тестовым вопросом
1. ПРОДОЛЖИТЕ ФРАЗУ: "УПРАВЛЕНИЕ - ЭТО ... (ОДИН ИЛИ НЕСКОЛЬКО ОТВЕТОВ) 1) работа всего персонала организации 2) целенаправленное воздействие 3) принцип согласования отношений между социальными группами 4) открытая динамическая система	ПК-2 ПК-5
2. ЧТО СЛЕДУЕТ ПОНИМАТЬ ПОД СУБЪЕКТОМ УПРАВЛЕНИЯ? 1) индивида (или группу), оказывающих воздействие на действия других людей 2) действия отдельного индивида или группы 3) систему коммуникаций 4) самоуправление	ПК-2 ПК-5
3. КАКАЯ НАУКА РАЗРАБОТАЛА ОБЩИЕ ЗАКОНОМЕРНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ? 1) кибернетика 2) теория организации 3) социология 4) менеджмент	ПК-2 ПК-5
4. ПРОДОЛЖИТЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ: "СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ - ЭТО 1) особый вид социальной диагностики 2) принцип воздействия человека на биологический организм 3) воздействия на природные явления 4) целенаправленное изменение образа жизни социальных групп	ПК-2 ПК-5
5. ЧТО ЯВЛЯЕТСЯ ПРЕДМЕТОМ ДИСЦИПЛИНЫ "ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ"? 1) управление	ПК-2 ПК-5

2) функции управления 3) управленческие законы 4) управленческие взаимодействия	
6.В РЕЗУЛЬТАТЕ ЧЕГО ВОЗНИКАЮТ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ? 1) в результате взаимодействия коммуникативной системы 2) в результате межличностного общения 3) в результате взаимодействия субъекта и объекта управления 4) в результате действий подчиненных	ПК-2 ПК-5
7.ЧТО ИЗ ПРЕДЛОЖЕННОГО ОТНОСИТСЯ К РАЗНОВИДНОСТЯМ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ? 1) объективность 2) субординация 3) динамичность 4) системность	ПК-2 ПК-5
8.ЧЕМ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ ОТЛИЧАЮТСЯ ОТ ЭКОНОМИЧЕСКИХ, ПОЛИТИЧЕСКИХ И Т.Д.? 1) созданием продукта труда 2) содержанием производственного процесса 3) производственно - технологическим циклом 4) осознанностью	ПК-2 ПК-5
9.В ЧЕМ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ СМЫСЛ ТАК НАЗЫВАЕМЫХ «ОТНОШЕНИЙ КООРДИНАЦИИ» ? 1) согласование деятельности субъектов управления 2) подчинение субъектов управления 3) соблюдение норм и правил 4) все названные варианты	ПК-2 ПК-5
10. ПРОДОЛЖИТЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ: "ЛИЧНОСТЬ - ЭТО 1) набор психологических особенностей человека 2) единство качеств, получаемых человеком при взаимодействии с другими людьми 3) ценностные ориентации человека 4) характер и темперамент человека	ПК-2 ПК-5
11. ЧТО СЛЕДУЕТ ПОНИМАТЬ ПОД "СОЦИАЛЬНОЙ РОЛЬЮ" ЛИЧНОСТИ? 1) социальное положение, статус 2) социальные установки 3) нормативную систему требований к действиям индивида 4) все названные варианты	ПК-2 ПК-5

12. ЧЕМ ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ "ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ РОЛЬ" ИНДИВИДА В ГРУППЕ? 1) степени ответственности индивида 2) должностными инструкциями, правилами 3) образованием, квалификацией 4) личными качествами индивида	ПК-2 ПК-5
13. ИЗ КАКИХ ПАРАМЕТРОВ СКЛАДЫВАЕТСЯ УПРАВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТЬЮ? 1) из определения задач управления 2) из взаимодействия индивида с другими людьми 3) из обеспечения выполнения работником своей роли 4) все названные варианты	ПК-2 ПК-5
14. НАЗОВИТЕ ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СТРУКТУРЫ ЛИЧНОСТИ? 1) психологические свойства 2) объективность 3) противоречивость 4) трудолюбие	ПК-2 ПК-5
15. ЧТО СЛЕДУЕТ ОТНОСИТЬ К «ОРГАНИЧЕСКИМ СВОЙСТВАМ» ЛИЧНОСТИ? 1) противоречивость 2) системность 3) физические характеристики 4) коммуникативность	ПК-2 ПК-5
16. ЧТО СЛЕДУЕТ ПОНИМАТЬ ПОД СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ? 1) совокупность индивидов, объединенных общей деятельностью 2) сумма социальных групп 3) набор санкций 4) набор целей	ПК-2 ПК-5
17. НАЗОВИТЕ ОСНОВНЫЕ ПРИЗНАКИ СОЦИАЛЬНОЙ ГРУППЫ? 1) наличие письменных инструкций 2) системность 3) дисциплина 4) взаимодействие индивидов 5) все названные варианты	ПК-2 ПК-5
18. ЧТО ПОНИМАЕТСЯ ПОД "ГРУППОВЫМИ НОРМАМИ"? 1) сложившиеся стандарты поведения в обществе 2) нормативы производственной деятельности 3) инструкции по выполнению технологии 4) требования руководителя к работнику 5) правила регуляции поведения индивида в группе	ПК-2 ПК-5

19. ДЛЯ ЧЕГО СУЩЕСТВУЮТ "ГРУППОВЫЕ НОРМЫ"? 1) для регуляции производства 2) для создания благоприятных условий выполнения заданий 3) для проявления инициативы и творчества 4) для эффективного управления личностью	ПК-2 ПК-5
20. ЧТО СЛЕДУЕТ ПОНИМАТЬ ПОД "ФОРМАЛЬНЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ" В ОРГАНИЗАЦИИ? 1) необходимый ресурс организации 2) функции управления 3) правила и нормы поведения 4) организационную структуру	ПК-2 ПК-5
21. ЧЕМ ХАРАКТЕРИЗУЮТСЯ "НЕФОРМАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ" В ОРГАНИЗАЦИИ? 1) противоречивостью 2) системностью 3) безличностью 4) все названные варианты	ПК-2 ПК-5
22. ЧТО ДЕЛАЕТ СОЦИАЛЬНУЮ ГРУППУ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ОБЩНОСТЬЮ? 1) психологические особенности членов группы 2) групповые цели, ценности, потребности 3) управленческие отношения 4) социально-демографические характеристики ее участников	ПК-2 ПК-5
23. КАКИЕ ТИПЫ СТРУКТУР ОБЪЕДИНЯЮТ НЕФОРМАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ? 1) функциональная 2) квалификационная 3) "структура предпочтений" 4) все названные варианты	ПК-2 ПК-5
24. ПРОДОЛЖИТЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ: "ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА -ЭТО..." 1) процесс целенаправленного воздействия 2) направление психологической науки 3) процесс целеполагания 4) все названные варианты	ПК-2 ПК-5
25. НАЗОВИТЕ ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УСПЕШНОСТЬ РАБОТЫ ЧЛЕНОВ ГРУППЫ? 1) состав группы	ПК-2 ПК-5

2) величина группы 3) протекание динамических процессов 4) все названные варианты	
26. НАЗОВИТЕ ОСНОВНЫЕ ДИНАМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ ГРУППЫ (ОДИН ИЛИ НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ) 1) руководство 2) групповые совещания 3) система методов управления 4) механизмы контроля	ПК-2 ПК-5
27. КАКИЕ ФАКТОРЫ ОБЕСПЕЧИВАЮТ СТЕПЕНЬ СПЛОЧЕННОСТИ ГРУППЫ? (ОДИН ИЛИ НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ) 1) симпатии членов группы 2) удовлетворенность работой в группе 3) групповые нормы 4) все названные варианты	ПК-2 ПК-5
28. НАЗОВИТЕ ОСНОВНЫЕ МЕХАНИЗМЫ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ УСПЕШНУЮ РАБОТУ ГРУППЫ? 1) система принуждения 2) групповые нормы 3) целеполагание 4) субординация	ПК-2 ПК-5
29. ЧТО СЛЕДУЕТ ПОНИМАТЬ ПОД "РУКОВОДСТВОМ"? 1) процесс согласования управленческого решения 2) отношения между руководителями 3) деятельность по определению целей и способов их достижения 4) мотивация персонала	ПК-2 ПК-5
30. ЧТО СЛЕДУЕТ ПОНИМАТЬ ПОД "ГРУППОВОЙ СПЛОЧЕННОСТЬЮ"? 1) процесс усвоения групповых норм и ценностей 2) характер руководства групповой динамикой 3) методы управления 4) эффективность работы группы	ПК-2 ПК-5

Эталоны ответов

Номер тестового задания	Номер эталона ответа
1.	2-4

2.	1
3.	1
4.	4
5.	4
6.	3
7.	2
8.	3
9.	1
10.	2
11.	3
12.	2
13.	3
14.	1
15.	3
16.	1
17.	5
18.	5
19.	4
20.	3
21.	1
22.	1
23.	3
24.	4
25.	4
26.	1,4
27.	1,2
28.	3
29.	3
30.	4