



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИГО
Т.Е. Абрамзон

14.02.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

***ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ***

Направление подготовки (специальность)
44.04.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль/специализация) программы
Управление качеством общего образования

Уровень высшего образования - магистратура

Форма обучения
очная

Институт/ факультет	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Педагогического образования и документоведения
Курс	1
Семестр	1

Магнитогорск
2023 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование (приказ Минобрнауки России от 22.02.2018 г. № 126)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Педагогического образования и документоведения

30.01.2023, протокол № 5

Зав. кафедрой  С.С. Великанова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО

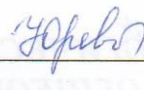
14.02.2023 г. протокол № 6

Председатель  Т.Е. Абрамзон

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры ПОиД, канд. пед. наук  Е.Н. Кондрашова

Рецензент:

доцент кафедры ДиСО, канд. пед. наук  С.Н. Юревич

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Педагогического образования и документоведения

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ С.С. Великанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Педагогического образования и документоведения

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ С.С. Великанова

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Целями освоения дисциплины «Психологические основы управления персоналом в общеобразовательных организациях» являются формирование системных представлений о психологических закономерностях развития управляемой системы, готовность использования знаний современных проблем науки и образования при решении профессиональных задач в структуре деятельности руководителя, готовность исследовать, организовывать и оценивать управленческий процесс с использованием инновационных технологий менеджмента и выработка навыков командного взаимодействия для решения управленческих задач в новых экономических условиях

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Психологические основы управления персоналом в общеобразовательных организациях входит в обязательную часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Для изучения дисциплины необходимы знания и умения, сформированные в результате освоения программы бакалавриата по направлению подготовки "Педагогическое образование"

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Организация просветительской деятельности в системе общего образования

Производственная - педагогическая практика

Технологии организации образовательного процесса в системе современного образования

Управление образованием

Управление проектной деятельностью обучающихся в системе общего

Учебная - ознакомительная практика

Нормативно-правовое обеспечение управления образованием с практикумом по делопроизводству

Основы организации инклюзивного образования

Практикум по решению профессионально-педагогических задач

Практикум по решению профессионально-управленческих задач

Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

Управление качеством общего образования

Производственная - преддипломная практика

Производственная - научно-исследовательская работа

Мировоззренческие основы личностного самоопределения обучающихся в системе общего образования

Инновационное предпринимательство

Управление воспитательными системами

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Психологические основы управления персоналом в общеобразовательных организациях» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ОПК-6	Способен проектировать и использовать эффективные

психолого-педагогические, в том числе инклюзивные, технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями	
ОПК-6.1	Анализирует и осуществляет отбор психолого-педагогических технологий, позволяющих решать задачи индивидуализации обучения и развития обучающихся с особыми образовательными потребностями
ОПК-6.2	Проектирует специальные условия при инклюзивном образовании обучающихся с особыми образовательными потребностями; организует деятельность обучающихся с особыми образовательными потребностями по овладению адаптированной образовательной программой
ОПК-6.3	Разрабатывает программные материалы педагога (рабочие программы учебных дисциплин, оценочные средства и др.), учитывающие разные образовательные потребности обучающихся, проводит занятия и оценочные мероприятия в инклюзивных группах; проводит оценочные мероприятия

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 39,2 акад. часов;
- аудиторная – 36 акад. часов;
- внеаудиторная – 3,2 акад. часов;
- самостоятельная работа – 69,1 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;
- подготовка к экзамену – 35,7 акад. час

Форма аттестации - экзамен

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
Раздел I. Теоретические основы психологии управления								
1.1 Тема. Психология управления как наука.	1	1		1/ИИ	2	Анализ категориального аппарата психологии управления. Поиск дополнительной информации по заданной теме (работа с библиографическим материалами, справочниками, каталогами, словарями, энциклопедиями).	Устный опрос. Самоотчет Консультация	ОПК-6.1, ОПК-6.3
1.2 Тема. История становления психологии управления и основные теоретические подходы		0,5		0,5	4	Поиск дополнительной информации по заданной теме (работа с библиографическим материалами, справочниками, словарями).	Выступление на семинарском занятии Проверка индивидуальных заданий.	ОПК-6.1, ОПК-6.3
1.3 Тема. Модели управления.		0,5		0,5	4	Поиск дополнительной информации по теме (работа с библиографическим материалами, справочниками, учебников), конспектирование. Письменный ответ на вопросы	Выступление на практическом занятии. Самоотчет Тестирование	ОПК-6.1, ОПК-6.3
Итого по разделу		2		2/ИИ	10			
Раздел II. Психология субъекта управленческой деятельности								

2.1 Тема. Лидерство и руководство современной организацией	1	1		1/ИИ	4	Поиск дополнительной информации по заданной теме (работа с библиографическим материалами, справочниками, словарями).	Выступление на практическом занятии Проверка индивидуальных заданий.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
2.2 Тема. Психологический портрет эффективного руководителя.				2	6	Подготовить презентацию «Управленческая культура руководителя образовательного учреждения»	Самоотчет. Выступление на практическом занятии. Презентация	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3
2.3 Тема. Стиль управления: психологическая характеристика.		1		1/ИИ	4	Самостоятельное изучение дополнительной литературы. Подготовка реферата с презентацией	Устный опрос. Проверка индивидуальных заданий. Презентация. Консультация. Тестирование	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3
Итого по разделу		2		4/ИИ	14			
Раздел III. Личность подчинённого как объект управления								
3.1 Тема. Личность подчиненного.	1	1		1	4	Поиск дополнительной информации по заданной теме (работа с библиографическим материалами, справочниками, словарями).	Устный опрос. Выступление на практическом занятии	ОПК-6.2, ОПК-6.3
3.2 Тема. Исполнительская деятельность.		1		1	4	Самостоятельное изучение дополнительной литературы. Подготовка реферата с презентацией. Пройти диагностику и составить свой личностный портрет	Самоотчет. Проверка индивидуальных заданий. Презентация. Личностный портрет	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3
Итого по разделу		2		2	8			
Раздел IV. Психология управления групповыми процессами и управленческого воздействия в деятельности руководителя								
4.1 Тема. Управленческие аспекты психологического климата в коллективе.	1	1		1	4	Поиск дополнительной информации по заданной теме (работа с библиографическим материалами, справочниками, каталогами).	Устный опрос Выступление на практическом занятии. Проверка индивидуальных заданий	ОПК-6.1

4.2 Тема. Конфликт в производственном коллективе: психологический анализ.		2		1/ИИ	6	Поиск дополнительной информации по заданной теме (работа с библиографическим материалами, справочниками, каталогами, словарями).	Самоотчет Выступление на практическом занятии	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3
4.3 Тема. Мотивация и стимулирование в системе управленческой деятельности.		1		1	4	Самостоятельное изучение дополнительной литературы. Подготовка реферата с презентацией	Самоотчет. Выступление на практическом занятии. Презентация Тестирование	ОПК-6.2, ОПК-6.3
Итого по разделу		4		3/ИИ	14			
Раздел V. Управленческое общение								
5.1 Тема. Психологическое воздействие в процессе общения	1	2		1	5	Поиск дополнительной информации по заданной теме (работа с библиографическим материалами, справочниками, каталогами, словарями, энциклопедиями).	Устный опрос Выступление на практическом занятии	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3
5.2 Тема. Виды и формы управленческого общения.		2		2/ИИ	5	Самостоятельное изучение дополнительной литературы. Подготовка реферата с презентацией	Самоотчет. Выступление на практическом занятии. Презентация Тестирование	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3
Итого по разделу		4		3/ИИ	10			
Раздел VI. Психология решения управленческих задач								
6.1 Тема. Управленческие задачи: специфика и классификации. Виды управленческих решений.	1	1		1	3	Поиск дополнительной информации по заданной теме (работа с библиографическим материалами, справочниками, каталогами, словарями, энциклопедиями).	Устный опрос Выступление на практическом занятии	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3

6.2 Тема. Принципы принятия коллективных решений.	1		1	4	Поиск дополнительной информации по заданной теме (работа с библиографическим материалами, справочниками, каталогами, словарями, энциклопедиями).	Самоотчет Выступление на практическом занятии	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3
6.3 Тема. Стратегии и тактики решения управленческих задач.	1		1	4	Самостоятельное изучение дополнительной литературы. Разработать рекомендации для руководителей образовательного учреждения	Самоотчет. Выступление на практическом занятии. Рекомендации для руководителей ОУ	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3
6.4 Тема. Методы решения управленческих задач	1		1/ИИ	2,1	Самостоятельное изучение дополнительной литературы. Подготовка реферата с презентацией	Самоотчет. Выступление на практическом занятии. Презентация. Контрольная работа по курсу	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3
Итого по разделу	4		4/ИИ	13,1			
Итого за семестр	18		18/6И	69,1		Экзамен	
Итого по дисциплине	18		18/6И	69,1		Экзамен	

5 Образовательные технологии

Использование в образовательном процессе:

- активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой;

- специальных методов, развивающих у студентов навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение фрагментов уроков по темам начальной школы, а также интерактивных практических занятий, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ жизненных педагогических ситуаций в начальной школе);

- игровых технологий, в основе которых лежит организация образовательного процесса, основанная на реконструкции моделей поведения в рамках предложенных сценарных условий (учебная игра – форма воссоздания предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста, моделирования таких систем отношений, которые характерны для этой деятельности как целого; деловая игра – моделирование различных ситуаций, связанных с выработкой и принятием совместных решений, обсуждением вопросов в режиме «мозгового штурма», реконструкцией функционального взаимодействия в коллективе и т.п.; ролевая игра – имитация или реконструкция моделей ролевого поведения в предложенных сценарных условиях);

- лекций-визуализаций, при которых изложение содержания теоретического материала сопровождается презентацией (демонстрацией учебных материалов, представленных в различных знаковых системах, в т.ч. иллюстративных, графических, аудио- и видеоматериалов);

- практических занятий в форме презентации, в процессе которых осуществляется представление результатов проектной или исследовательской деятельности с использованием специализированных программных сред;

- компьютерных обучающих программ, включающих в себя электронные учебники, тестовые системы; обучающих систем на базе мультимедиа-технологий, построенные с использованием персональных компьютеров, видеотехники, накопителей на оптических дисках; распределенных баз данных по отраслям знаний;

- средств телекоммуникации, включающих в себя электронную почту, телеконференции, локальные и региональные сети связи, сети обмена данными и т.д.

- электронных библиотек, распределенных и централизованных издательских систем.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1. Аверьянова, Т. А. Управление системами образования : учебно-методическое пособие / Т. А. Аверьянова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 91 с. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2702.pdf&show=dcatalogues/1/1131709/2702.pdf&view=true> (дата обращения: 20.04.2023). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Имеется печатный аналог.

2. Неретина, Т. Г. Управление образовательными системами : учебное пособие / Т. Г. Неретина ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2018. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - URL:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3658.pdf&show=dcatalogues/1/1526311/3658.pdf&view=true> (дата обращения: 20.04.2023). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

3. Социальная психология [Электронный ресурс] : практикум / МГТУ ; под общ. ред. О. П. Степановой, Е. Ю. Шпаковской. - Магнитогорск : [Издательство МГТУ], 2015. – 215 с. - Режим доступа:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3430.pdf&show=dcatalogues/1/1209618/3430.pdf&view=true> (дата обращения: 20.04.2023). - Макрообъект. - ISBN 978-5-9967-0610-5.

б) Дополнительная литература:

1. Балынская, Н. Р. Управление социальным развитием персонала : учебно-методическое пособие / Н. Р. Балынская, М. В. Александрова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2015. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=1279.pdf&show=dcatalogues/1/1123474/1279.pdf&view=true> (дата обращения: 20.04.2023). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Балынская, Н. Р. Управление деловой карьерой : учебное пособие [для вузов] / Н. Р. Балынская, С. В. Коптякова, Е. Г. Зиновьева ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2020. - 1 CD-ROM. - ISBN 978-5-9967-1766-8. - Загл. с титул. экрана. - URL : <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=4114.pdf&show=dcatalogues/1/1533843/4114.pdf&view=true> (дата обращения: 20.04.2023). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

3. Психология конфликта : практикум / [сост. Н. Г. Баженова] ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2019. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3803.pdf&show=dcatalogues/1/1529971/3803.pdf&view=true> (дата обращения: 20.04.2023). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

4. Савельев, И. А. Социология управления : учебное пособие / И. А. Савельев ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2015. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=1493.pdf&show=dcatalogues/1/1124024/1493.pdf&view=true> (дата обращения: 20.04.2023). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

в) Методические указания:

1. Конфликтология : Методические указания по дисциплине "Профессиональная педагогика и психология" для студентов всех форм обучения / сост. : А. В. Сарапулова ; МГТУ ; Белорецкий филиал. - Магнитогорск : МГТУ, Б. г. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3094.pdf&show=dcatalogues/1/1135452/3094.pdf&view=true> (дата обращения: 20.04.2023). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Методические указания в приложение 1-2.

3. Самостоятельная работа студентов вуза : практикум / составители: Т. Г. Неретина, Н. Р. Уразаева, Е. М. Разумова, Т. Ф. Орехова ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3816.pdf&show=dcatalogues/1/1530261/3816.pdf&view=true> (дата обращения: 20.04.2023). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
GIMP	свободно распространяемое ПО	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Университетская информационная система РОССИЯ	https://uisrussia.msu.ru
Федеральный образовательный портал – Экономика. Социология. Менеджмент	http://ecsocman.hse.ru/
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	https://magtu.informsystema.ru/Marc.html?locale=ru
Российская Государственная библиотека. Каталоги	https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/
Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам	URL: http://window.edu.ru/
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: https://scholar.google.ru/
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	https://dlib.eastview.com/

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: доска, мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: доска, мультимедийный проектор, экран.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Методические рекомендации к самостоятельной работе магистрантов

Самостоятельная работа как вид учебного труда выполняется обучающимися без непосредственного участия преподавателя, но организуется и управляется им.

Самостоятельная работа магистрантов - будущих руководителей ОО осуществляется в соответствии с объемом и структурой, предусмотренными учебными планами и графиками текущего контроля. Самостоятельная работа магистрантов предполагает выполнение следующих видов работ: конспектирование, реферирование научной литературы, решение тестовых заданий, подготовка к практическим занятиям, выполнение практических работ и др.

Изучение и анализ литературных источников является обязательным видом самостоятельной работы обучающихся. Изучение литературы по избранной теме имеет своей задачей проследить характер постановки и решения определенной проблемы различными авторами, аргументацию их выводов и обобщений, провести анализ и систематизировать полученный материал на основе собственного осмысления с целью выяснения современного состояния вопроса. На основании данного рода работ обучающиеся готовят устные сообщения, которые заслушиваются на практических занятиях.

Практические задания выполняются магистрантами очного отделения на практических занятиях под руководством преподавателя. Магистранты заочной формы обучения выполняют практические задания самостоятельно в течение семестра, и представляется преподавателю на проверку при сдаче контрольной работы.

Методические рекомендации для подготовки к семинару

- ознакомление с темой и вопросами занятия;
- повторение лекционного материала по теме;
- изучение вопросов не менее чем по двум рекомендованным литературным источникам;
- выполнение практического задания;
- оценка своей подготовленности путем ответов на вопросы для самопроверки;
- формулирование дискуссионных вопросов и проблем, желательных для обсуждения на занятии;
- подготовка доклада или сообщения.

Примерный перечень тем рефератов:

Методические рекомендации по написанию реферата см. ниже.

1. Предмет и категории психологии управления.
2. Психология управления и другие науки.
3. Психологический аспект процесса управления.
4. Психологические основы мотивирования и контроля
5. Психология личности варианты ее понимания в психологической науке
6. Психология субъекта управления
7. Чувство ответственности и стиль управления
8. Новейшие стили управления: коучинг
9. Новейшие стили управленческой деятельности: топ-менеджмент
10. Психология объекта управления
11. Психологические аспекты управления групповыми явлениями и процессами
12. Противоречия групповой динамики
13. Психология управленческого общения.
14. Структура управленческого общения
15. Переговоры: сущность, подготовка, стратегии ведения
16. Разновидности общения и коммуникативные барьеры
17. Конфликт в управленческой деятельности.

18. Этапы развития конфликта
19. Причины и пути разрешения конфликта
20. Психология принятия решений: стадии и методы
21. Классификация управленческих решений. Проблемы коллективных решений.
22. Управленческая деятельность в экстремальных и стрессовых ситуациях.
23. Стресс и его предупреждение
24. Управленческо-психологическое консультирование
25. Коучинг и консультирование: общность и различие.

Тесты для самопроверки:

Тест для самопроверки – Тема «Психология управления как наука»

1. Управленческая психология изучает следующие проблемы:
 - 1) соответствие работника конкретной организации;
 - 2) соответствие работника его профессии;
 - 3) анализ влияния организации на социально-психологическую структуру и развитие коллектива;
 - 4) изучение личности работника в организации;
 - 5) профессиональный отбор;
 - 6) профориентация.
2. Психология - это:
 - 1) наука о поведении;
 - 2) наука о душе;
 - 3) научное исследование поведения и внутренних психических процессов и практическое применение получаемых знаний;
 - 4) наука о сознании;
 - 5) наука об общих закономерностях эволюции и функционирования психики, психических процессов как специфических форм жизнедеятельности животных и индивидов человеческого рода.
3. Объектом управленческой психологии является:
 - 1) закономерности развития трудовых навыков;
 - 2) организованная деятельность людей;
 - 3) люди, включенные в самостоятельные организации, деятельность которых ориентирована на корпоративно-полезные цели;
 - 4) изучение наиболее эффективных способов улучшения условий в населенных пунктах, где протекает деятельность человека.
4. Назовите объективные и описательные методы психологических исследований:
 - 1) идентификация;
 - 2) наблюдение;
 - 3) эмпатическое слушание;
 - 4) беседа;
 - 5) эксперимент.
5. В каком из перечисленных методов наблюдения фиксируются все особенности и проявления психической деятельности человека?
 - 1) срез;
 - 2) лонгитюдинальное;
 - 3) сплошное;
 - 4) выборочное.
6. Укажите вид эксперимента, проводимого с целью развития у работников профессиональных навыков и умений:
 - 1) констатирующий;
 - 2) формирующий;
 - 3) функциональный тест;
 - 4) проективный тест.
7. С помощью какого метода выявляют и оценивают специфические характеристики литературных, научных и публицистических текстов, чтобы по ним определить психологические характеристики их авторов?
 - 1) метод обобщения независимых характеристик;

- 2) графология;
- 3) анкетирование;
- 4) контент-анализ;
- 5) тестирование.

8. Укажите методы описательной психологии:

- 1) анкетирование;
- 2) лабораторный эксперимент;
- 3) интроспекция;
- 4) самоотчет;
- 5) идентификация.

9. Какой метод определяется как знание, возникающее без осознания путей и условий его получения?

- 1) интроспекция;
- 2) идентификация;
- 3) интуиция;
- 4) эмпатическое слушание.

10. Какие методы психологических исследований предполагают возможность активного вмешательства исследователя в деятельность испытуемого?

- 1) практические методы;
- 2) объективные методы;
- 3) описательные методы.

11. Какие из перечисленных методов относятся к практическим?

- 1) психотерапия;
- 2) наблюдение;
- 3) математические методы;
- 4) психокоррекция;
- 5) психотренинг.

12. Какой практический метод определяется как временное состояние сознания, характеризующееся сужением его объема и направленностью на содержание внушения?

- 1) интроспекция;
- 2) интуиция;
- 3) психоанализ;
- 4) гипноз;
- 5) герменевтика.

13. Какой из перечисленных методов является объективным методом психологических исследований?

- 1) эмпатическое слушание;
- 2) наблюдение;
- 3) интроспекция;
- 4) самоотчет;
- 5) психоанализ.

14. Какие из перечисленных качеств личности относятся к классу «Психические процессы»?

- 1) направленность;
- 2) мышление;
- 3) знания;
- 4) воображение;
- 5) речь;
- 6) угнетение.

15. Какие из перечисленных качеств личности относятся к классу «Психические свойства»?

- 1) память;
- 2) умения;
- 3) способности;
- 4) темперамент;

- 5) мастерство;
- 6) подъем.

16. Какие из перечисленных качеств личности относятся к классу «Психические состояния»?

- 1) характер;
- 2) восприятия;
- 3) угнетение;
- 4) навыки;
- 5) воля;
- 6) подъем.

17. Какие из перечисленных качеств личности относятся к классу «Психические образования»?

- 1) эмоции;
- 2) темперамент;
- 3) мышление;
- 4) мастерство;
- 5) знания;
- 6) ощущения.

Тест для самопроверки – Тема «Управленческое общение»

1. Какие из следующих видов взаимодействий являются:

- 1 – коммуникацией; 2 – общением
- 1) связь человека и машины;
- 2) телефонная связь между индивидами;
- 3) внутривидовая связь животных;
- 4) разговор матери с сыном;
- 5) связь между компьютерными системами.

2. Цель делового общения:

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

3. Дайте определение невербального средства общения - кинесика:

- 1) биологически необходимая форма человеческого общения, проявляющаяся в виде динамических прикосновений;
- 2) пространственная ориентация партнеров в момент общения;
- 3) зрительно воспринимаемые движения, выполняющие выразительно-регулятивную функцию в общении;

- 4) ритмико-интонационные стороны речи;
- 5) включение в речь пауз, плача, кашля, вздохов.

4. Дайте определение невербального средства общения - такесика:

- 1) включение в речь пауз, плача, кашля, вздохов;
- 2) ритмико-интонационные стороны речи;
- 3) пространственная ориентация партнеров в момент общения;
- 4) зрительно воспринимаемые движения, выполняющие выразительно-регулятивную функцию в общении;
- 5) биологически необходимая форма человеческого общения, проявляющаяся в виде динамических прикосновений.

5. Дайте определение невербального средства общения - экстралингвистика:

- 1) зрительно воспринимаемые движения, выполняющие выразительно-регулятивную функцию в общении;
- 2) включение в речь пауз, плача, кашля, вздохов;
- 3) биологически необходимая форма человеческого общения, проявляющаяся в виде динамических прикосновений;

- 4) пространственная ориентация партнеров в момент общения;
- 5) ритмико-интонационные стороны речи.

6. Дайте определение невербального средства общения - просодика:

- 1) пространственная ориентация партнеров в момент общения;
- 2) зрительно воспринимаемые движения, выполняющие выразительно-регулятивную функцию в общении;
- 3) биологически необходимая форма человеческого общения, проявляющаяся в виде динамических прикосновений;

- 4) ритмико-интонационные стороны речи;
- 5) включение в речь пауз, плача, кашля, вздохов.

7. Дайте определение невербального средства общения - проксемика:

- 1) пространственная ориентация партнеров в момент общения;
- 2) включение в речь пауз, плача, кашля, вздохов;
- 3) ритмико-интонационные стороны речи;
- 4) биологически необходимая форма человеческого общения, проявляющаяся в виде динамических прикосновений;

5) зрительно воспринимаемые движения, выполняющие выразительно-регулятивную функцию в общении.

8. Дайте определение понятий:

1 - коммуникативная сторона общения; 2 - интерактивная сторона общения; 3 - перцептивная сторона общения

- 1) общение как взаимодействие;
- 2) общение как обмен информацией;
- 3) общение как восприятие людьми друг друга.

9. Дайте определение следующих видов коммуникативных барьеров:

1 - информационно-дефицитный; 2 - фонетическое непонимание; 3 - стилистический; 4 - социально-культурные различия; 5 - замещающе-искажающий

1) политические, религиозные, профессиональные различия, определяющие степень авторитета коммуникатора для реципиента;

и соответственно степень внимания к предлагаемой информации;

- 2) разные языки, диалекты, дефекты речи, неправильный грамматический строй;
- 3) искажение информации при передаче через несколько ретрансляторов;
- 4) механический обрыв информации;

5) несоответствие стиля речи коммуникатора и ситуации (психологического состояния) общения.

10. Дайте определение следующих видов коммуникативных барьеров:

1 - семантический; 2 - логический; 3 - замещающе-искажающий; 4 - фонетическоенепонимание; 5 - стилистический

1) рассуждение коммуникатора либо слишком сложно для реципиента, либо кажется ему неверным, противоречит присущей ему манере доказательств;

- 2) разные языки, диалекты, дефекты речи, неправильный грамматический строй;
- 3) различие в системах значений (тезаурусах) участников общения;
- 4) искажение информации при передаче через несколько ретрансляторов;

5) несоответствие стиля речи коммуникатора и ситуации (психологического состояния) общения.

11. К какому признаку классификации относят материальное, когнитивное, деятельное, кондиционное, мотивационное общение?

- 1) по целям;
- 2) по содержанию;
- 3) по формам;
- 4) по типам.

12. К какому признаку классификации относят биологическое, социальное, деловое, личностное, инструментальное, целевое общение?

- 1) по целям;
- 2) по содержанию;
- 3) по формам;
- 4) по типам.

13. К какому признаку классификации относят прямое/косвенное, непосредственное/опосредованное, межличностное/массовое общение?

- 1) по целям;
- 2) по содержанию;
- 3) по формам;
- 4) по типам.

14. К какому признаку классификации относят императив, манипуляцию, диалог?

- 1) по целям;
- 2) по содержанию;
- 3) по формам;
- 4) по типам.

15. Дайте определение функций общения:

1 - инструментальная функция; 2 - интегративная функция; 3 - функция самовыражения; 4 - трансляционная функция

- 1) средство объединения людей;
- 2) форма взаимопонимания психологического контакта;
- 3) передача конкретных способов деятельности, оценок;
- 4) социальный механизм управления и передачи информации, необходимой для исполнения действия.

16. Дайте определение функций общения

1 - экспрессивная функция ; 2 - функция социального контроля; 3 – функция социализации

- 1) формирование навыков взаимодействия в обществе в соответствии с принятыми нормами и правилами;
- 2) регламентация поведения и деятельности;
- 3) взаимопонимание переживаний и эмоциональных состояний.

17. Назовите вербальные средства общения:

- 1) мимика;
- 2) речь;
- 3) взгляд;
- 4) поза;
- 5) жест.

18. Какие психологические механизмы используются в перцептивной стороне общения незнакомых людей?

- 1) эмпатия;
- 2) социальная стереотипизация;
- 3) рефлексия;
- 4) идентификация;
- 5) интерпретация.

Тест для самопроверки – Тема «Руководство и лидерство»

1. Что из перечисленных характеристик относится к понятию «руководитель» и не относится к понятию «лидер»?

- 1) выдвигается неофициально;
- 2) выполняет несколько социальных ролей;
- 3) назначается официально;
- 4) имеет психологическую природу;
- 5) даны права и полномочия законом.

2. Что из перечисленных характеристик относится к понятию «лидер» и не относится понятию «руководитель»?

- 1) не является обладателем права полномочий;
- 2) несет перед законом ответственность за деятельность группы;
- 3) выдвигается неофициально;
- 4) имеет психологическую природу;
- 5) имеет организационную природу.

3. Какому стилю руководства соответствуют перечисленные методы управления?

1 - авторитарный; 2 - демократический; 3 - анархический

- 1) попустительский;
- 2) коллегиальный;

3) директивный.

4. Согласно какой теории руководства и лидерства лидерами рождаются, а не становятся?

- 1) «ситуационная теория лидерства» Ф. Филлера;
- 2) теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь-цель»;
- 3) теория «великих людей»;
- 4) теория «жизненного цикла» П. Херси, К. Бланшара;
- 5) теория В. Вруума и Ф. Йеттона.

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

- 1) теория «великих людей»;
- 2) теория В. Вруума и Ф. Йеттона;
- 3) «ситуационная теория лидерства» Ф. Фидлера;
- 4) теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь-цель»;
- 5) теория «жизненного цикла» П. Херси, К. Бланшара.

6. Согласно какой теории эффективность руководства и лидерства зависит от способности руководителя (лидера) нести ответственность за свое поведение и желания достигнуть поставленной цели?

- 1) теория «жизненного цикла» П. Херси, К. Бланшара;
- 2) «ситуационная теория лидерства» Ф. Фидлера;
- 3) теория В. Вруума и Ф. Йеттона;
- 4) теория «великих людей»;
- 5) теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь-цель».

7. Согласно какой теории эффективность руководства и лидерства зависит от процесса принятия решения самим руководителем?

- 1) теория «жизненного цикла» П. Херси, К. Бланшара;
- 2) теория «великих людей» ;
- 3) теория В. Вруума и Ф. Йеттона;
- 4) «ситуационная теория лидерства» Ф. Фидлера;
- 5) теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь-цель» .

8. Согласно какой теории руководства и лидерства люди становятся лидерами не только в силу особенностей своей личности, но и в силу различных ситуационных факторов?

- 1) теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь-цель»;
- 2) теория «великих людей»;
- 3) теория «жизненного цикла» П. Херси, К. Бланшара;
- 4) теория В. Вруума и Ф. Йеттона;
- 5) «ситуационная теория лидерства» Ф. Фидлера.

9. Укажите функции руководящей деятельности, соответствующие этапам управленческого процесса: 1 - планирование; 2 - организация; 3 - руководство людьми; 4 - мотивация; 5 - контроль

- 1) мотивационная;
- 2) контролирующая;
- 3) стратегическая;
- 4) коммуникативно-регулирующая;
- 5) администраторская.

10. Какой способ принятия решения предпочтительнее? 1 - коллективный; 2 - единоличный

- 1) для избежания субъективизма;
- 2) для большей продуманности возможных последствий;
- 3) в условиях дефицита времени;
- 4) для снижения сопротивления несогласных;
- 5) при низкой квалификации сотрудников;
- 6) при наличии конфликтной ситуации.

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

- 1) принятие стратегических решений;
- 2) подготовительные операции;
- 3) частные вопросы;
- 4) контроль результатов работы;
- 5) установление целей.

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

- 1) контроль результатов работы;
- 2) полномочия, способствующие профессиональному росту сотрудников;
- 3) принятие стратегических решений;
- 4) рутинную работу;
- 5) частные вопросы.

13. Что из перечисленных характеристик относится к понятию «лидер» и не относится к понятию «руководитель»?

- 1) даны права и полномочия законом;
- 2) выдвигается неофициально;
- 3) выполняет несколько социальных ролей;
- 4) не несет ответственности перед законом за работу группы;
- 5) выполняет несколько социальных ролей.

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

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

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

- 1) зарплата;
- 2) трудовые успехи;
- 3) условия труда;
- 4) степень ответственности;
- 5) служебный и профессиональный рост.

16. Какие из перечисленных факторов, влияющих на удовлетворенность человека трудом, относятся к «внешним» по отношению собственно к труду?

- 1) признание заслуг;
- 2) степень ответственности;
- 3) социальный статус;
- 4) гарантии сохранения работы;
- 5) условия труда.

17. Какие из перечисленных требований предъявляются к контролю?

- 1) постоянство;
- 2) тотальность;
- 3) открытость;
- 4) оперативность;
- 5) формальность.

Тест для самопроверки – Тема «Конфликт»

1. Исключите неправильный вариант ответа. С учетом мотивации конфликта и субъективных восприятий ситуации выделяют виды конфликтов:

- 1) закрытый конфликт,
- 2) потенциальный конфликт
- 3) истинный конфликт
- 4) ложный конфликт

2. Назовите основные стадии развития конфликта:

- 1) собственно конфликт

- 2) все ответы верные
- 3) послеконфликтная стадия
- 4) разрешение конфликта
- 5) предконфликтная стадия

3. Найдите неправильный ответ. Предконфликтную стадию можно условно разделить на три фазы развития, для которых характерны следующие особенности во взаимоотношении сторон:

1) стремление доказать правомерность своих притязаний и обвинение противника в нежелании решать спорные вопросы «справедливыми» методами

- 2) возникновение противоречий по поводу определенного спорного объекта
- 3) разрушение структур взаимодействия
- 4) одна из сторон делает вид, что «ничего особенного не произошло»

4. Выберите две группы конфликтных людей:

Выберите один или несколько ответов:

- 1) тревожные
- 2) фрустрирующие
- 3) конфликтующие
- 4) конфликтогенные

5. Какой механизм психологической защиты не способствует снятию внутреннего напряжения:

- 1) проекция
- 2) вытеснение
- 3) агрессия
- 4) сублимация

6. Какие два последствия для личности и окружающих может иметь

внутриличностный конфликт:

Выберите один или несколько ответов:

- 1) ценностные
- 2) положительные
- 3) отрицательные
- 4) неосознанные

7. Исключите неправильный вариант ответа. Межличностные конфликты могут протекать в форме:

- 1) спора
- 2) сотрудничества
- 3) соперничества
- 4) дискуссии

8. Выберите правильные варианты ответов. Межличностный конфликт может иметь следующие виды исхода:

1) силовой вариант подавления конфликта, когда одну или обе стороны принуждают силой (угрозой применения силы) принять тот или иной вариант исхода противоречия,

2) уход от разрешения конфликта, когда одна из сторон как бы не замечает возникших противоречий,

3) сглаживание противоречий, когда одна из сторон либо соглашается с предъявленными ей претензиями (но только в данный момент), либо стремится оправдать себя,

4) компромисс – взаимные уступки обоим сторонам,

5) все ответы верные.

9. В качестве первого этапа урегулирования конфликта используют косвенные методы урегулирования межличностного конфликта. Назовите неправильный метод.

- 1) метод вмешательства «авторитарного третьего»,
- 2) метод «положительного отношения к личности»,
- 3) метод «выхода чувств»,
- 4) метод наблюдения.

10. Назовите способы проявления «зреющего» конфликта в организации:

- 1) все ответы верные,

- 2) коллективное невыполнение указаний руководства,
- 3) рост эмоциональной напряженности,
- 4) стихийные мини-собрания (беседы нескольких человек),
- 5) массовые увольнения по собственному желанию.

11. Назовите правильные ответы. Многие исследователи считают, что будущее в управлении организациями принадлежит внедрению сопричастного менеджмента, который предполагает:

- 1) всемерное развитие коммуникаций,
- 2) свободу циркуляции технической, экономической и социальной информации,
- 3) вовлеченность и сопричастность всех членов в дела организации,
- 4) максимально возможное делегирование полномочий сверху вниз,
- 5) все ответы верные.

Практическое задание по теме: ***Введение в психологию управления.***

1. История развития психологии управления как самостоятельной науки.
2. Различные точки зрения на предмет изучения психологии управления.
3. Методы управления. Классификации психологических методов управленческого воздействия: А.Л. Журавлева, А.В. Филиппова и др.
4. Основные управленческие культуры: характерные черты и особенности.
5. Характерные черты новой концепции управления.

Практическое задание по теме: ***Личность как объект управления.***

1. Понятие организации: миссия, цели и структура управления организацией.
2. Типы организационных структур: основные параметры и принципы их проектирования.
3. Производственный коллектив: функции и критерии эффективности.
4. Психологическая совместимость, сплоченность и срабатываемость в трудовом коллективе как фактор эффективности управления.
5. Управление социально-психологическим климатом.
6. Конфликты в управленческой деятельности: причины возникновения, особенности протекания, способы разрешения и приемы предупреждения.

Практическое задание по теме: ***Личность руководителя.***

1. Требования к личности руководителя в условиях современного управления. Профессионально-важные качества руководителя
2. Способности к управленческой деятельности.
3. Волевые качества и стрессоустойчивость – необходимые черты личности руководителя.
4. Психологическая компетентность руководителя как условие эффективности управления.
5. Особенности самооценки руководителя и её влияние на индивидуальный стиль деятельности руководителя.

Практическое задание по теме: ***Лидерство как социально-психологический феномен***

1. Лидерство как форма социальной власти в группе.
2. Теории происхождения лидерства. Роль дифференциация лидерства.
3. Руководство как форма социальной власти в группе.
4. Функции руководства. Стиль руководства и способы его измерения.
5. Условия эффективного руководства.

Практическое задание по теме: ***Подбор и расстановка руководящих кадров.***

1. Управление кадровыми процессами в организации.
2. Набор и отбор персонала в структуре кадровой работы руководителя.
3. Проблема психологической диагностики руководителей.
4. Критерии оценки руководителя и методы получения первичной информации.
5. Психологическое консультирование руководителей.

Практическое задание по теме: ***Конфликт в коллективе***

1. В предложенной ситуации перечислите и проанализируйте следующие элементы и факторы конфликта:

- конфликтную ситуацию;
- объект конфликта;
- предмет конфликта;
- участников конфликта;
- ранг оппонентов;
- среду конфликта;
- переход конфликта из сферы деловых отношений в личностную сферу;
- личностные элементы конфликта.

2. Важное значение для профилактики внутриличностного конфликта имеет такое качество, как *уверенность в себе*. Для оценки его вам предлагается тест Рейдаса. В конце теста напишите Ваш результат, какую значение имеет данный результат в Вашей жизни.

Тест Рейдаса «Уверенность в себе»

Вам предложено 30 утверждений, описывающих различные типы повеления. Примерьте эти утверждения к себе и укажите степень вашего согласия или не согласия в баллах, а именно:

5 – очень характерно для меня, описание очень верное
4 – довольно характерно для меня - скорее да, чем нет
3 – отчасти характерно, отчасти не характерно
2 – довольно не характерно для меня - скорее нет, чем да
1 – совсем не характерно для меня, описание не верно

- *1. Большинство людей, по-видимому, агрессивнее и увереннее и себе, чем я.
- *2. Я не решаюсь назначать свидания и принимать приглашения на свидания из-за своей застенчивости.
- 3. Когда подаваемая еда в кафе меня не удовлетворяет, я жалуясь на это официанту.
- *4. Я избегаю задевать чувства других людей, даже если меня оскорбили.
- *5. Если продавцу стоило значительных усилий показать мне товар, который не совсем мне подходит, мне трудно сказать ему «нет».
- 6. Когда меня просят что-либо сделать, я обязательно выясню зачем это.
- 7. Я предпочитаю использован, сильные аргументы и доводы.
- 8. Я стараюсь быть в числе первых, как и большинство людей.
- *9. Честно говоря, люди часто используют меня в своих интересах.
- 10. Я получаю удовольствие от общения с незнакомыми людьми.
- *11. Я часто не знаю, что лучше сказать привлекательной женщине (мужчине).
- *12. Я испытываю нерешительность, когда нужно позвонить по телефону в учреждение.
- *13. Я предпочту обратиться с письменной просьбой принять меня на работу или зачислить на учебу, чем пройти через собеседование.
- *14. Я стесняюсь возратить покупку.
- *15. Если близкий и уважаемый родственник раздражает меня, я скорее скрою свои чувства, чем проявлю раздражение.
- *16. Я избегаю задавать вопросы из страха показаться глупым.
- *17. В споре я иногда боюсь, что буду волноваться и дрожать.
- 18. Если известный и уважаемый лектор выскажет точку зрения, которую я считаю неверной, я заставлю аудиторию выслушать и свою точку зрения.
- *19. Я избегаю спорить и торговаться о цене.
- 20. Сделав что-нибудь важное и стоящее, я стараюсь, чтобы об этом узнали другие.
- 21. Я откровенен и искренен в своих чувствах.
- 22. Если кто-то сплетничает обо мне, я стремлюсь поговорить с ним об этом.
- *23. Мне часто трудно ответить «нет».
- *24. Я склонен сдерживать проявление своих эмоций, а не устраивать сцены.
- 25. Я жалуясь на плохое обслуживание и беспорядок.
- *26- Когда мне делают комплимент, я не знаю, что сказать в ответ.
- 27. Если в театре или на лекции мне мешают разговорами, я делаю замечание.
- 28. Тот, кто пытается пролезть в очереди впереди меня, получит отпор.
- 29. Я всегда высказываю свое мнение.

*30. Иногда мне абсолютно нечего сказать.

Ключ

1. Найдите сумму баллов для вопросов, не отмеченных звездочкой (номера 3, 6, 7, 8, 10, 18, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29).
2. Найдите сумму для отмеченных звездочкой вопросов (номера 1, 2, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 23, 24, 26, 30).
3. Прибавьте к первой сумме число 72 и вычтите вторую сумму.

Результат

0-24	Очень неуверен в себе
25-48	Скорее не уверен, чем уверен
49-72	Среднее значение уверенности
73-96	Уверен в себе
97-120	Слишком самоуверен

Практическое задание по теме: *Коммуникативные процессы в деятельности руководителя.*

1. Характеристика и основные виды коммуникации в организации.
2. Информированность работников как фактор эффективности управления.
3. Коммуникативная компетентность руководителя.
4. Коммуникативные способности. Коммуникативные умения и навыки в практической деятельности руководителя.

Перечень тем и заданий для подготовки к экзамену

1. Психологические проблемы эффективной управленческой деятельности.
2. Психологическая характеристика управленческих функций.
3. Психологические аспекты исследования управленческой деятельности.
4. Управление в современных условиях и психологические качества личности руководителя.
5. Понятие Я-концепции в психологических исследованиях.
6. Я-концепция личности руководителя.
7. Мотивация профессионального самосовершенствования.
8. Лидерство и руководство.
9. Стили управленческой деятельности.
10. Формирование индивидуального стиля деятельности руководителя.
11. Индивидуальный стиль деятельности и личностное самоопределение руководителя.
12. Принятие управленческих решений в деятельности руководителя.
13. Эталонные характеристики принятия управленческих решений.
14. Методы принятия управленческого решения.
15. Психологические факторы формирования привлекательного имиджа руководителя.
16. Профессиональный стресс и стрессоустойчивость руководителя.
17. Управленческая деятельность руководителя в особых и экстремальных условиях.
18. Формирование психологической готовности руководителей к деятельности в экстремальных условиях.
19. Психологические аспекты подбора кадров.
20. Формирование команды профессиональных сотрудников.
21. Управление персоналом кризисного предприятия.
22. Коммуникации в организации.
23. Психологическая характеристика коммуникативной стороны общения.
24. Перцептивная сторона общения руководителя.
25. Интерактивная сторона общения руководителя.
26. Психолого-педагогические технологии делового общения в управленческой деятельности.
27. Деловая беседа и деловые переговоры.

28. Деловые совещания и деловые дискуссии.
29. Публичная (ораторская) речь руководителя.
30. Работа руководителя с деловой корреспонденцией.
31. Дистанционные технологии общения руководителя (телефон, электронная почта).
32. Конфликты в управленческой деятельности.
33. Предупреждение и разрешение организационно-управленческих конфликтов.
34. Успешные стратегии построения профессиональной карьеры.
35. Планирование становления кадров.
36. Психосоматические аспекты работоспособности руководителя.

Контрольная работа по психологии управления

1. Группы, на которые ориентируются люди в своих интересах, симпатиях и антипатиях называются:

- а) референтными;
- б) формальными;
- в) условными.

2. Высшая форма объединения людей, создающая наиболее благоприятные условия для совместной деятельности, это:

- а) ассоциация;
- б) коллектив;
- в) корпорация.

3. Автором стратометрической концепции групповой активности является:

- а) Б.Д. Парыгин;
- б) А.Петровский;
- в) Л.И.Уманский.

4. Двусторонний процесс, включающий в себя, с одной стороны, усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, с другой стороны, процесс активного воспроизводства индивидом системы социальных связей за счет его активной деятельности – это:

- а) развитие;
- б) образование;
- в) социализация.

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

- а) статус;
- б) социальная роль;
- в) позиция.

6. Коммуникация – это:

- а) обмен информацией между общающимися индивидами;
- б) организация взаимодействия между общающимися индивидами;
- в) процесс восприятия и познания друг друга партнерами по общению.

7. Оптико-кинетическая система знаков включает в себя:

- а) жесты, мимику, пантомимику;
- б) качество голоса, его диапазон, тональность;
- в) организация пространства и времени общения.

8. Один из самых простых способов понимания другого человека, уподобление ему, отождествление с ним себя – это:

- а) идентификация;
- б) эмпатия;
- в) рефлексия.

9. В качестве больших социальных групп не рассматривают:

- а) этносы;
- б) социальные классы;
- в) контактные группы.

10. Школа «групповой динамики» – представляет собой направление психологии, разрабатываемое:

- а) Э. Мэйо;
- б) Я.Л. Морено;
- в) К. Левиним.

11. В чьих экспериментах впервые была продемонстрирована модель конформности в 1951 году:

- а) Г. Мида;
- б) С. Аша;
- в) Т. Ньюкома.

12. 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.

13. Автор диспозиционной концепции регуляции социального поведения личности:

- а) В.А. Ядов;
- б) Д.Н. Узнадзе;
- в) Н. Мясищев.

14. Формула конфликта выглядит так: «конфликт = конфликтная ситуация +...»:

- а) индивид;
- б) инцидент;
- в) субъект.

15. Определенное эмоциональное состояние массы людей, являющееся средством дефицита информации о какой-либо пугающей или непонятной новости, либо избытка информации, это:

- а) стресс;
- б) фрустрация;
- в) паника.

16. Заражение, внушение, подражание – это:

- а) способы регуляции;
- б) способы воздействия;
- в) способы исследования.

17. Физическое и вербальное поведение, направленное на причинение вреда кому-либо, это:

- а) злость;
- б) зависть;
- в) агрессия.

18. Мотив оказания кому-либо помощи, не связанный сознательно с собственными эгоистическими интересами, называется:

- а) карьеризм;
- б) альтруизм;
- в) эгоизм.

19. Феномен «сдвига риска» проявляется в случаях, когда:

- а) решение принимается коллективно;
- б) ранее предложенные задания решались субъективно легко;
- в) происходит соревнование между индивидами.

20. Деление малых групп на первичные и вторичные впервые было предложено:

- а) Э. Мэйо;
- б) Г. Хайменом;
- в) Ч. Кули.

21. Среди стихийных групп в социальной психологии выделяют:

- а) этнос;
- б) толпу;

в) класс.

22. Область исследований, связанных с выявлением механизмов образования различных эмоциональных отношений к воспринимаемому человеку, получила название исследования:

- а) интеракции;
- б) аттракции;**
- в) перцепция.

23. К первым социально-психическим теориям относятся все ниже перечисленные, за исключением:

- а) теории психологии народов;
- б) теории психологии масс;
- в) теории эволюционного развития психики;
- г) концепция подражания Г. Тарда;
- д) теории инстинктов социального поведения.

24. Общение как взаимодействие представляет собой одну из следующих сторон деятельности:

- а) коммуникативную;
- б) интерактивную;
- в) перцептивную;
- г) все ответы верны

25. Синонимом понятия «конформизм» является термин:

- а) приспособленчество;
- б) подчиненность;
- в) зависимость.

26. Процесс восприятия и познания друг друга партнерами по общению в структуре общения представлен следующей стороной:

- а) коммуникативной;
- б) интерактивной;
- в) перцептивной.

27. Модель коммуникативного процесса по Г. Лассуэлу включает все нижеследующие элементы, за исключением:

- а) кто передает сообщение – коммуникатор;
- б) что передается – сообщение;
- в) как осуществляется передача – канал;
- г) кому направлено сообщение – аудитория;
- д) с каким эффектом – с каким эффектом;
- е) каким образом воспринимается сообщение – эмоции.

28. Невербальная коммуникация включает в себя все нижеследующие системы, за исключением:

- а) визуального контакта;
- б) организации пространства и времени;
- в) пара- и экстралингвистической;
- г) оптико-кинетических;
- д) эффектов восприятия.

29. Один из подходов к описанию взаимодействия в процессе общения – трансактный анализ – был разработан ученым:

- а) Я. Щепаньским;
- б) Э. Берном;
- в) Э. Холлом.

30. Интерактивная сторона общения разрабатывалась ученым:

- а) Я. Щепаньским;
- б) Д. А. Леонтьевым;
- в) З. Фрейдом
- г) К. Хорни;
- д) А. Маслоу

31. Невербальная коммуникация включает в себя:

- а) мимику;
- б) жесты;
- в) диапазон голоса;
- г) все ответы верны.

32. Сопереживание, в чувствование, стремление эмоционально откликнуться на проблемы другого человека, называется:

- а) идентификацией;
- б) эмпатией;
- в) рефлексией;
- г) экстраверсией.

33. Осознание индивидом того, как он воспринимается партнером по общению, называется:

- а) рефлексией;
- б) эмпатией;
- в) идентификацией.

34. Приписывание некоторой причины поступку человека или наблюдаемому действию называется:

- а) социальной перцепцией;
- б) каузальной атрибуцией;
- в) интеракцией.

35. Существуют различные классификации «малых групп». Исключением являются:

- а) первичные и вторичные;
- б) формальные и неформальные;
- в) группы членства и референтные;
- г) публика и аудитория.

36. Выделяют все ниже перечисленные направления в исследовании малых групп, за исключением:

- а) социально-психологического;
- б) социометрического;
- в) социологического;
- г) школы «групповой динамики»;

37. Понятия «групповая динамика», «теория поля» ввел ученый:

- а) Э. Берн;
- б) Э. Мэйо;
- в) К. Левин.

38. К теориям происхождения лидерства не относится:

- а) теория черт;
- б) харизматическая теория;
- в) ситуационная теория лидерства;
- г) феноменологическая теория лидерства;
- д) системная теория лидерства.

39. Совокупность определенных психологических качеств, личностных черт, благодаря которым человек становится лидером, называется (дословный перевод – «благодать»):

- а) популярностью;
- б) либидо;
- в) харизмой.

40. К основным видам лидерства не относится:

- а) консервативный;
- б) попустительский;
- в) демократический;
- г) либеральный;
- д) авторитарный

41. Уподобление, отождествление с чем-либо или с кем-либо, называется:

- а) креативность;

- б) идентификация;
- в) научение.

42. Понятие идентификация было введено:

- а) З. Фрейдом;
- б) А. Маслоу;
- в) Э. Берном;
- г) В. Штерном.

43. Формальные группы – это

- а) которые имеют официально заданную извне структуру;
- б) в которых люди постоянно находятся в повседневной жизни и деятельности;
- в) объединенные по какому-либо общему признаку.

44. Референтная группа – это:

- а) группы, на которые люди ориентируются в своих интересах;
- б) высшая форма объединения людей, создающая наиболее благоприятные условия для совместной деятельности;
- в) Группы случайные, в которых люди объединены общими эмоциями и переживаниями.

45. К механизмам социальной перцепции относятся:

- а) стереотипизация;
- б) идентификация;
- в) эмпатия;
- г) аттракция;
- д) рефлексия;
- е) верны все ответы.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ РЕФЕРАТА

Вариант 1. Предмет и категории психологии управления.

1. Охарактеризуйте предмет и объект науки «Психология управления».
2. Назовите понятие, которое является основной категорией дисциплины «Психология управления». Проанализируйте его.
3. Рассмотрите насколько справедливо утверждения о том, что противоречия и парадоксы управления в современном обществе имеют психологические причины. Ответ проиллюстрируйте.

Методические рекомендации

При рассмотрении *первого вопроса* соотнесите различие объекта и предмета науки «психология управления». Объектом психологии управления является организованная деятельность людей, не просто объединенных общими целями и интересами, это деятельность людей объединенных в одну организацию, подчиняющихся правилам и нормам этой организации. Предмет науки рассматривает психологические аспекты процесса руководства различными видами совместной деятельности и межличностного общения в организациях, т.е. психологические аспекты управленческих отношений. Одни авторы определяют предмет как систему «человек - техника» и «человек - человек», а другие только как «человек - человек». Этот вопрос является дискуссионным, ваше право привести мнения различных авторов и проанализировать их.

Второй вопрос предполагает рассмотрение такого понятия как управленческая деятельность. Не случайно курс психологии управления, подробно освещает психологическую структуру, состав и содержание деятельности руководителя; раскрывает систему его управленческих функций и характеризует их главные психологические закономерности.

Подробнее остановитесь на сущности управленческой деятельности, которая определяется как форма активного отношения субъекта к действительности, направленного на достижение сознательно поставленных целей и связанного с созданием общественно значимых ценностей. Следует подчеркнуть, что деятельность человека носит сознательный характер; связана с изготовлением, употреблением и хранением орудий труда; носит общественный характер, осуществляется в группе, по социальным законам, и в ее процессе человек вступает в сложные социальные взаимодействия с другими людьми.

Третий вопрос предполагает самостоятельный анализ социально-психологического аспекта феномена управления. Приведите любой конкретный пример противоречия в управлении, обусловленный психологическими причинами. К психологическим аспектам деятельности руководителя относятся психологические особенности управленческого труда вообще, психологический анализ личности руководителя, индивидуальный стиль управления и многое другое.

Вариант 2: Психология управления и другие науки.

1. Укажите отличие науки управления от науки психологии управления.
2. Соотнесите предмет психологии управления с общей психологией.
3. Соотнесите проблемы, изучаемые психологией управления и психологией труда.
 - а) соответствие работника конкретной организации
 - б) соответствие работника его профессии
 - в) анализ влияния организации на социально-психологическую структуру и развитие коллектива и личности.
 - г) изучение личности работника в организации
 - д) профессиональный отбор
 - е) профориентация.

Методические рекомендации

Первый вопрос предполагает, прежде всего, анализ понятий: «управление», «социальное управление», «организация», «субъект и объект управления». Социальное управление это непрерывный процесс воздействия руководителя (субъекта управления) на организованную группу людей или на кого-либо из этой группы в отдельности (объект управления) по организации и координации их совместной деятельности для достижения наилучших результатов. Важно отметить, что система управленческих отношений опирается на два социально-психологических феномена: собственно управление и подчинение.

При рассмотрении предмета психологии управления вы можете выделить следующие три уровня психолого-управленческой проблематики: психологические аспекты деятельности руководителя, психологические аспекты деятельности организации как субъекта и объекта управления; психологические аспекты взаимодействия руководителя с членами организации.

Второй вопрос предполагает рассмотрение тех понятий и явлений, которые являются предметом изучения, как психологии, так и психологии управления. Это такие понятия как: мотивация, личность, воля, эмоции, чувства и др. Важно отметить, что в отличие от общей психологии, в которой основной проблемой изучения является проблема личности, в психологии управления она рассматривается в прикладном аспекте: как субъект и объект управления.

При ответе на *третий вопрос* вам следует подумать о том, что изучает психология управления в отличие от психодиагностики и социологии.

Вариант 3: Психологический аспект процесса управления.

1. Охарактеризуйте такую функцию субъекта управления, как целеполагание.
2. Назовите конкретные формы организации деятельности и охарактеризуйте такую форму управления как организация.
3. Какие из перечисленных факторов, влияющих на удовлетворенность человека трудом, относятся к собственно мотивационным (непосредственно связанным с процессом труда):
 - а) зарплата
 - б) трудовые успехи
 - в) условия труда
 - г) степень ответственности
 - д) служебный и профессиональный долг.

Методические рекомендации

При ответе на *первый вопрос* следует рассмотреть место и роль этой функции управления наряду с другими. Целеполагание предполагает рассмотрение прошлого опыта, анализ настоящей ситуации и постановку реальных целей на будущее. Как цели связаны с мотивацией, могут ли они стимулировать процессы самоорганизации.

Существует ряд концепций личной и организационной эффективности, которые основаны на углубленном процессе целеполагания. Можно рассмотреть некоторые из них, например шесть типов целеполагания Р.Дилтса.

При ответе на *второй вопрос* следует начать с того, что организация предполагает создание такой системы, в которую логично вписываются три компонента: работающий человек или группа людей; экономические отношения; технические средства. Выделите конкретные формы организации деятельности и охарактеризуйте их. Современное информационное общество способствовало появлению новых типов организаций: эдхократические, многомерные, партисипативные, и организации предпринимательского типа. Перечислите факторы, способствующие появлению новых организационных структур.

Третий вопрос предполагает обращение к понятию мотивация. При выполнении теста вы должны помнить, что мотивы основываются на системе потребностей человека, формируют его активность, побуждают делать выбор и определять цели.

Вариант 4: Психологические основы мотивирования и контроля

1. Охарактеризуйте функцию мотивации в управлении.
2. Проанализируйте контрольно-коррекционную функцию управления и основные требования, предъявляемые к контролю.
3. Какие из перечисленных требований предъявляются к контролю:
 - а) постоянство
 - б) тотальность
 - в) открытость
 - г) оперативность
 - д) формальность.

Методические рекомендации

Первый вопрос потребует от вас подробно остановиться на понятии мотивация. Мотивацией называют совокупность наиболее стойких мотивов, определяющих направленность личности, ее ценность, ориентацию и деятельность в целом. Иногда к этому определению добавляют активность и стимулирование направленности. Обратите внимание на положение о том, что любые потребности есть основа мотивов и мотивации. Попытайтесь доказать, что именно создание, поддержание и развитие мотивации исполнителей есть важнейшая функция руководителя.

Ответ на *второй вопрос* предполагает рассмотрение именно контрольно-коррекционной функции управления, а не просто контроля как проверки. Важно подробно остановиться на принципах организации контроля: оперативности, ориентированности на результат, адекватности содержанию деятельности, простоте, экономичности, объективности. Система контроля должна быть адекватна личности руководителя.

При ответе на *третий вопрос* следует обратиться к тем характеристикам контроля, которые позволяют рассматривать его как важную коррекционную функцию управления. Подумайте, можно ли все перечисленные требования рассматривать как обязательные для осуществления контроля?

Вариант 5: Психология личности варианты ее понимания в психологической науке

1. Соотнесите понятия «человек», «индивид», «личность»
2. Рассмотрите структуру личности.
3. Соотнесите психологические школы изучения личности и их представителей.
 - а) К.Юнг, А.Адлер, Э.Фромм;
 - б) И.П.Павлов;
 - в) А.Маслоу, К.Роджерс;
 - 1) теория научения;
 - 2) психоанализ;
 - 3) гуманистическая психология.

Методические рекомендации

Ответ на *первый вопрос* должен включать подробные определения перечисленных категорий. При определении понятия человек, важно отметить, что это родовое понятие и одновременно - специфическое, уникальное единство биологического и социального. Как

существо биологическое, он подчиняется биологическим и физиологическим законам, как существо социальное, он продукт общественного развития. Личность выражает отнесенность человека к определенному обществу, определенной эпохе и культуре. Отметьте, что индивидуальность есть непреходящий и важнейший признак личности, единство неповторимых личностных свойств конкретного человека.

При ответе на *второй вопрос* можно выделить три позиции структуры личности: 1. общечеловеческие свойства (ощущения, восприятие, мышление, память, воля, эмоции); 2. социально-специфические черты (социальные установки, роли, ценностные ориентации); 3. индивидуально-неповторимые черты (темперамент, сочетание ролей, самосознание). Подробно охарактеризуйте эти составляющие структуру личности.

Третий вопрос предполагает подробный анализ перечисленных направлений. Охарактеризуйте такое направление как психоанализ. Что говорит психоанализ об источниках психической энергии, побуждениях и инстинктах, сознательное или бессознательное более значимо в формировании мышления и поведения. В чем сущность концепции И.П.Павлова, каким образом концепция условного рефлекса была применена к теории научения Дж.Уотсоном. Назовите основные положения гуманистической психологии.

Вариант 6: Психология субъекта управления

1. Охарактеризуйте роль познавательных процессов в управленческой деятельности.
2. Рассмотрите отличие нравственных норм поведения от этикетных норм в управленческой деятельности.
3. Ситуация для анализа

Вы - руководитель фирмы, и Вам часто приходится работать с информацией. Бессистемное чтение означает потерю времени, а рациональное чтение позволяет лучше справиться с потоком информации. Исходя из существующих правил, разработайте рекомендации по работе над текстом.

Методические рекомендации

При ответе на *первый вопрос* следует кратко остановиться на характеристике основных познавательных процессов: ощущения, восприятии, мышлении, памяти и др. Важно отметить, что ощущения, восприятие и мышление служат неразрывными частями единого процесса отражения действительности. Внимание как психофизиологический процесс, характеризует динамические особенности познавательных процессов. Память - основа психической деятельности, остановитесь на ее видах, свойствах, индивидуальных особенностях. Основное внимание следует уделить той роли, которую играют эти процессы в управленческой деятельности.

Второй вопрос предполагает обращение к такой непростой теме как нравственные проблемы в управленческой деятельности. Дайте определение понятию - мораль. Важно отметить, что нормы морали выражаются в общих представлениях, заповедях, о том, как должно себя вести в обществе, однако именно в противоречии между должным и сущим (реально существующей нравственностью) заключена противоречивая сущность делового общения и поведения человека. Охарактеризуйте понятие - этикет, обращая внимание на то, что особенностью этикета является соблюдение формальных правил поведения, регламентирующих поведение людей в определенных деловых ситуациях. Соблюдение человеком этикетных норм в профессиональной деятельности отнюдь не предполагает наличие у него нравственной культуры. Приведенный вами пример из собственной деловой практики сделает ваш ответ более убедительным.

При ответе на *третий вопрос* дайте конкретные рекомендации по решению данной проблемы.

Вариант 7: Чувство ответственности и стиль управления

1. Проанализируйте положение о том, что важнейшим регулятором поведения человека в коллективе является осознание им ответственности.
2. Охарактеризуйте основные стили управления.
3. Дайте определение понятий:
 - а) память;
 - б) мышление;
 - в) восприятие;

г) ощущение;

1) психический процесс отражения предметов и явлений действительности в совокупности их различных свойств и частей при непосредственном воздействии на органы чувств;

2) психический процесс отражения отдельных свойств предметов и явлений материального мира, непосредственно действующих на наши органы чувств;

3) форма психического отражения, заключающаяся в закреплении, сохранении и последующем воспроизведении прошлого опыта;

4) обобщенное отражение объективной действительности в ее закономерностях, наиболее существенных связях и отношениях.

Методические рекомендации

Ответ на *первый вопрос* предполагает понимание самого понятия -ответственность, как возлагаемое на кого-либо или взятое кем-либо обязательство отчитываться в каких-нибудь своих действиях и принять на себя вину за возможные их последствия. Важно указать, что ответственность имеет непосредственное отношение к выполнению обязательств, под которыми понимают «обещание или договор, требующие от принявшего их безусловного, выполнения». Ответственность есть важнейшее свойство личности. Следует рассмотреть вопрос о том, кто выступает субъектом ответственности и какое значение имеет осознание ответственности в управленческой деятельности.

При ответе на *второй вопрос* обратите внимание на характеристику личностных качеств руководителя, влияющих на эффективность управления (доминантность, уравновешенность, креативность, ответственность и т.д.) При анализе традиционных стилей руководства (авторитарный, демократичный, либеральный) важно соотнести их психологические характеристики. Какие механизмы влияния характерны для этих стилей.

Третий вопрос рекомендуется начать с рассмотрения роли и значения познавательных процессов в управленческой деятельности. Насколько значима роль индивидуально-стилевых различий восприятия, памяти, мышления людей, являющихся субъектами или объектами управленческой деятельности.

Вариант 8: Новейшие стили управления: коучинг

1. Охарактеризуйте особенность коучинга как стиля управления.

2. Приведите и проанализируйте сравнительные характеристики лидерства и руководства.

3. Укажите понятие, характеризующееся определением: «осознание и переживание человеком ответственности, основанные на самооценке исполнения обязанностей». Соотнесите это понятие с нравственной ответственностью руководителя.

а) долг;

б) совесть;

в) локус контроля.

Методические рекомендации

Первый вопрос предполагает анализ такого стиля управления, который ориентирует на получение результата в процессе личностного развития обучаемого. Следует ответить на вопрос - является ли коучинг только стилем управления или одновременно это и процесс управленческого консультирования. Может ли коуч консультировать по нескольким профессиональным направлениям? Решает ли коуч саму проблему или помогает человеку искать собственное решение. Коучинг - это разбор ошибок и проблем сотрудника или анализ будущих возможностей?

Второй вопрос следует рассматривать исходя из положения о том, если руководство является функцией управления, то лидерство определяется как естественный социально-психологический процесс в группе, построенный на влиянии личного авторитета руководителя на поведение членов группы. Каковы источники и формы воздействия на организацию лидера и руководителя? Назовите общие черты лидера и руководителя.

Третий вопрос представляет собой не просто определение важнейшего нравственного понятия, но и предполагает рассмотрение роли и значения нравственной ответственности руководителя в процессе управленческой деятельности.

Вариант 9: Новейшие стили управленческой деятельности: топ-менеджмент

1. Охарактеризуйте концепцию эффективности управленческой деятельности -

«управленческая решетка» Блейка и Мутона.

2. Охарактеризуйте управленческие способности высшего звена: топ-менеджмент.

3. Какие из перечисленных факторов, влияющих на удовлетворенность человека трудом, относятся к «внешним» по отношению собственно к труду:

- 1) признание заслуг;
- 2) степень ответственности;
- 3) социальный статус;
- 4) гарантии сохранения работы;
- 5) условия труда.

Методические рекомендации

При ответе на *первый вопрос* укажите, какими мерами предложили измерять эффективность управленческой деятельности Блейк и Мутон. Какие пять типов руководителей можно выделить, если использовать такие критерии оценки как: «степень внимания к производству» и «степень внимания к людям». Охарактеризуйте эти стили управления и укажите, какие из них наиболее часто встречаются.

Второй вопрос предполагает рассмотрение современных изменений в управленческой деятельности. Проанализируйте, почему современные топ-менеджеры должны обладать способностью строить и развивать команды, ориентировать на развитие сотрудников, делегировать ответственность и формировать потребность в проявлении инициативы. Важно рассмотреть такие управленческие способности высшего звена как: когнитивные (информационный поиск, концептуализация, концептуальная гибкость); директивные (воздействие, уверенность в себе, презентация); проактивные способности (ориентация на успех); мотивационные (межличностный поиск, управленческое взаимодействие, ориентация на развитие).

Третий вопрос позволяет подробно остановиться на понятии «мотивация» и механизмах мотивации. Важно отметить, что если мотив выступает внутренним побуждением человека к действию, то стимул есть внешнее обстоятельство, которое, затрагивая основные потребности человека, побуждает его к деятельности, т.е. становится мотивом. Следует соотнести эти понятия и с категорией потребность, которая является психологическим состоянием человека, связанным с ощущением недостатка в чем-либо. Приведите конкретный пример по выбранным вами мотивационным факторам.

Вариант 10: Психология объекта управления

1. Охарактеризуйте содержательные теории мотивации (А. Маслоу) и процессуальные теории мотивации (Врум, Портер, Лоулер)

2. Двухфакторная теория мотивации Герцберга.

3. Какое понятие характеризуется как «официальное лицо в организации, наделенное властными полномочиями и отвечающее за выполнение всех функций управления»:

- а) лидер;
- б) руководитель;
- в) член группы, играющий ключевую роль.

Методические рекомендации

При ответе на *первый вопрос* следует начать с того, что согласно концепции А. Маслоу поведение личности определяется его наиболее сильной в данный момент потребностью. Перечислите эти потребности и объясните, какие факторы способствуют удовлетворению вторичных потребностей. В чем отличие процессуальных теорий мотивации, например теории ожиданий?

При ответе на *второй вопрос* важно соотнести рассмотренные выше позиции с положением Герцберга о том, что удовлетворенность и неудовлетворенность работой вызываются различными факторами. Назовите факторы удовлетворенности работой и неудовлетворенности работой. Что понимал Герцберг под «гигиеническими факторами»? Насколько справедлива эта концепция в наши дни?

Ответ на *третий вопрос* предполагает не только правильный выбор термина, но и характеристику этих социально-психологических понятий. Приведите конкретные примеры, позволяющие развести эти понятия.

Вариант 11: Психологические аспекты управления групповыми явлениями и процессами

1. Охарактеризуйте понятие - малая социальная группа.
2. Назовите и проанализируйте позитивные и негативные характеристики малых социальных групп.

3. К какому признаку классификации можно отнести указанные группы:

- а) постоянные и временные;
- б) государственные, смешанные, частные;
- в) формальные и неформальные;
- г) официальные и неофициальные;
- д) производственные, торговые, научные;
- 1) по статусу;
- 2) по формам собственности;
- 3) по характеру внутренних связей;
- 4) по характеру деятельности;
- 5) по времени действия.

Методические рекомендации

Ответ на *первый вопрос* предполагает обращение к понятию социальная группа. Важно отметить, что малая группа отличается от других видов человеческих объединений тем, что она представляет собой официально или неофициально существующую ячейку общества, выполняющую в нем определенную социальную функцию и имеющую свою внутреннюю структуру. Рассмотрите в чем особенность малой группы, что связывает ее участников, какие социально-психологические процессы характерны для малой группы. Приведите классификацию малых групп.

Второй вопрос является логическим продолжением первого, вам следует рассмотреть особенности поведения человека в группе. Отметьте, что разновидностью малой социальной группы является рабочая группа - команда - коллектив. Ответ на вопрос - каковы механизмы групповой динамики и стадии развития группы, позволит более полно ответить и на вопрос об особенностях негативных и позитивных характеристик социальной группы. Укажите - являются ли изменения в группе результатом влияния нового члена группы, либо изменение условий деятельности, прежде всего, влияют на появление негативных либо позитивных характеристик группы.

Третий вопрос должен быть иллюстрирован конкретными примерами.

Вариант 12. Противоречия групповой динамики

1. Механизмы групповой динамики, стадии развития группы.
2. Социальные роли и отношения в коллективе.
3. Укажите характеристики рабочей группы, отличающие ее от других социальных групп:

- а) постоянное общение и взаимодействие ее членов друг с другом;
- б) наличие органов управления и руководства;
- в) наличие общественно значимых целей деятельности;
- г) чувство принадлежности к данной группе;
- д) наличие общих потребностей, интересов и мотивов.

Методические рекомендации

При ответе на *первый вопрос* следует начать с рассмотрения социально-психологической характеристики самой группы. Важно отметить, что рабочая группа (коллектив) - это социальная группа, общность людей, объединенных совместной деятельностью, единством целей и интересов, взаимной ответственностью, отношениями товарищества и взаимопомощи. Каким требованиям должна соответствовать малая группа, что бы ее можно было назвать коллективом. Назовите факторы развития групп - объективные и субъективные. Охарактеризуйте такие стадии развития как: стадия первичного синтеза (стадия создания коллектива), стадия дифференциации, стадия интеграции. Время перехода от одной стадии к другой различно и зависит от объективных и субъективных условий жизни и деятельности коллектива.

При ответе на *второй вопрос* важно отметить, что социальные роли и отношения в коллективе можно рассматривать с двух позиций: межличностных и производственных. Производственные роли (председатель, генератор идей, оценщик идей, организатор работы, организатор группы, исследователь ресурсов, завершитель) можно

охарактеризовать, описав их функции, свойства, тип личности. Важно описать типы отношений, которые возникают в рамках коллектива между его членами. Это такие отношения, как: дружеская кооперация, дружеское соревнование, невмешательство, соперничество, кооперация антагонистов.

Ответ на *третий вопрос* предполагает анализ того, что отличает рабочую группу от других социальных групп, назовите социальные группы, о которых идет речь.

Вариант 13: Психология управленческого общения.

1. Соотнесите понятия «коммуникация» и «общение».

2. Охарактеризуйте различие межгруппового и межличностного восприятия в общении.

3. Ситуация для анализа

«Расшифруйте» позы и жесты Вашего партнера:

- расстегнут пиджак;
- руки скрещены на груди, кулаки сжаты;
- сидит на краешке стула, склонившись вперед, голова слегка наклонена и опирается на руку;
- голова слегка наклонена набок;
- медленно снимает очки, тщательно протирает стекла;
- прикрывает рот рукой во время своего высказывания;
- прикрывает рот во время слушания;
- старается не смотреть на Вас.

Дайте им подробную характеристику.

Методические рекомендации

Первый вопрос является принципиальным для теории психологии управления. Коммуникация есть основа организации функционирования системы, это понятие является более широким, чем общение. Общение предполагает обмен информацией между людьми, в отличие от коммуникации в ходе которой, происходит обмен информацией в живой и неживой природе. Рассмотрите понятие управленческое общение, его уровни и стадии. Рассматривая общение, подробно остановитесь на единстве трех его сторон: общение как коммуникация, общение как взаимодействие и общение как восприятие людьми друг друга. В теме - общение как коммуникация важной составляющей вашего ответа должно стать рассмотрение коммуникативных барьеров.

При ответе на *второй вопрос* необходимо обратиться к социально-психологическим особенностям восприятия и охарактеризовать процесс стереотипизации, как основной механизм восприятия на межгрупповом уровне. Рассмотрите механизмы идентификации, эмпатии и рефлексии.

Третий вопрос предполагает анализ конкретного примера проявления чувств в процессе общения.

Вариант 14: Структура управленческого общения

1. Формы управленческого общения.
2. Коммуникативная, интерактивная и перцептивная составляющие общения.
3. Ситуация для анализа

Вы часто замечаете, что, хотя Вы всегда настроены слушать собеседника внимательно, иногда смысл того, что хочет сказать Ваш партнер, ускользает от Вас, и Вы понимаете его слова совсем в другом контексте. Из-за этого в последнее время Вы допустили некоторые ошибки в работе. Как Вы думаете, в чем может заключаться причина этого и что Вам нужно предпринять?

Методические рекомендации.

Первый вопрос следует рассматривать исходя из положения о том, что управленческое общение - это общение, вызванное необходимостью осуществления управленческих функций с учетом обратной связи. Далее, охарактеризуйте сами формы управленческого общения: субординационная (в основу положены административно-правовые нормы), служебно-товарищеская (в основу положены административно-моральные нормы), дружеская (в основу положены морально-психологические нормы взаимодействия).

При ответе на *второй вопрос* ваше право выбрать те основания по которым вы будете рассматривать коммуникативную составляющую общения: с точки зрения особенностей психического отражения (интеллектуальное, эмоциональное, образное и т.д.); с точки зрения сосредоточения интересов сторон (компромисс, уход, нейтралитет, сотрудничество, противоборство); по организационным формам (деловая беседа, совещание); по средствам коммуникации (вербальное и невербальное). Охарактеризуйте любую теорию, освещающую интерактивную составляющую как взаимодействие (Э.Берн, Т.Парсонс, М.Вебер). Характеризуя перцептивную составляющую общения, как восприятия одним партнером по общению другого, необходимо рассмотреть такие как: идентификация, стереотипизация, рефлексия, обратная связь, эмпатия. Укажите, от чего зависит восприятие, назовите наиболее типичные искажения представлений о другом человеке.

Третий вопрос предполагает краткое описание способа выхода из сложившейся ситуации.

Вариант 15: Переговоры: сущность, подготовка, стратегии ведения

1. Переговоры как разновидность общения
2. Манипуляции в общении.
3. Ситуация для анализа

На переговорах вместо того, чтобы выдвигать конкретные предложения, оппонент ссылается на Ваши прежние промахи, имевшие место несколько месяцев назад. Как Вы поступите в этом случае?

Методические рекомендации

Ответ на *первый вопрос* следует начать с определения понятия переговоры. Какие стратегии ведения переговоров могут быть использованы их участниками. Назовите стадии, которые выделяются в переговорном процессе и как участники должны готовиться к переговорам. Важно перечислить тактические приемы, которые используются участниками переговоров.

При ответе на *второй вопрос* следует определить понятие манипуляция. Важно отметить, что манипуляция предполагает воздействие на партнера по общению с целью достижения своих скрытых намерений, когда партнер по общению используется манипулятором для достижения своих личных целей. Укажите, в чем заключается коренное отличие манипуляции от императивного общения. Как воспринимается партнер по общению в процессе манипуляции - как целостная личность или как носитель определенных важных для манипулятора качеств и свойств. В чем заключается разрушительное для межличностного общения воздействие манипуляции.

Третий вопрос предполагает анализ конкретной ситуации.

Вариант 16: Разновидности общения и коммуникативные барьеры

1. Соотнесите такие виды общения как монологическое (императивное, манипуляционное) и диалог.
2. Коммуникативные барьеры в управленческом общении
3. Ситуация для анализа

Вы руководитель и Вам как оратору надо помнить о существующей классической схеме последовательного воздействия на аудиторию: внимание — интерес — желание — действие. Охарактеризуйте эту схему и дайте несколько советов относительно улучшения качества публичного выступления.

Методические рекомендации

При ответе на *первый вопрос* следует охарактеризовать монологическое общение - императив, как директивную форму воздействия на партнера. В чем особенности этого общения, рассматривается ли партнер в этом случае как «страдательная», пассивная сторона? Какова конечная цель императива? Осуществляется ли принуждение в завуалированной форме или прямо? Насколько справедливо рассматривать императивное общение как неэффективное, в каких ситуациях императив допустим и единственно эффективен? Манипуляцию в управленческом общении следует рассматривать через анализ специфики этого вида. Отметьте в чем различие императива и манипуляции. Охарактеризуйте отличительные черты и принципы построения диалога.

Второй вопрос предполагает рассмотрение проблемы адекватности восприятия информации, которая зависит во многом от наличия или отсутствия коммуникативных барьеров. Охарактеризуйте такие барьеры как: информационно-дефицитный, замещающее - искажающий, фонетического непонимания, стилистический, логический, диспозиционно - статусный и другие. Укажите, каковы последствия таких барьеров как ошибки слушания.

Третий вопрос предполагает анализ предложенной ситуации.

Вариант 17: Конфликт в управленческой деятельности.

1. Дайте определение понятию «конфликт» и видам конфликта.

2. Охарактеризуйте стратегии поведения в конфликтной ситуации согласно сетке Томаса - Килмена.

3. Ситуация для анализа

В секторе № 2 проектного учреждения «Гидроприбор» работали, в основном инженеры соответствующего профиля. Их было 8 человек. Работали слаженно, успешно, работу свою любили. Руководителем их был О.С. И-в, кандидат технических наук. Многие решения в этой группе принимались коллективно, 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 профессиональный рост.

Некоторое время сектор работал по инерции слаженно и дружно. Но наступил отчетный период, и нужно было составлять новые планы по усложненной тематике. Как и прежде, сотрудники сектора хотели внести свои предложения для постановки новых задач. Но не тут-то было. Новый руководитель дал понять, что работать они будут 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. Оцените ситуацию и ответьте, пожалуйста, на вопросы:

- прав ли новый руководитель по отношению к своим новым подчиненным?

- в чем состояла его основная ошибка?

- как бы поступили вы в данной ситуации, если бы оказались:

- руководителем;

- членом этой группы?

Методические рекомендации

Ответ на *первый вопрос* следует начать с характеристики самого понятия «конфликт» как столкновения противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанного с отрицательными эмоциями. Укажите, что является главным в этом определении. Проанализируйте известные вам виды конфликтов: внутриличностные, межличностные, личность - группа, группа - группа, охарактеризуйте их. Наиболее подробно остановитесь на внутриличностных конфликтах (мотивационных, нравственных, ролевых, нереализованного желания, адаптационных, неадекватной самооценки).

Второй вопрос предполагает подробное рассмотрение стратегий поведения в конфликте. Отметьте, какая стратегия поведения в конфликте наиболее характерна для вас.

По *третьему вопросу*: проанализируйте предложенную конкретную ситуацию и ответьте на поставленные в связи с ней вопросы.

Вариант 18: Этапы развития конфликта

1. Назовите и охарактеризуйте стадии протекания конфликта.

2. Структура конфликта.

3. Дайте определение следующих понятий:

а) оппонент;

б) объект конфликта;

в) конфликтная ситуация;

г) инцидент;

1) противоборство двух или нескольких сторон, каждая из которых имеет свои цели, мотивы, средства и способы решения лично значимой проблемы;

2) практические действия участников конфликтной ситуации, которые характеризуются бескомпромиссностью поступков и направлены на обязательное овладение, объектом обостренного встречного интереса;

3) субъект, непосредственно вовлеченный в конфликт, имеющий точку зрения, взгляды, убеждения, аргументы, которые противоположны, отличны от основных, исходных или по сравнению с вашими;

4) предмет, явление, событие, проблема, цель, действия, вызывающие к жизни конфликтную ситуацию и конфликт.

Методические рекомендации

При ответе на *первый вопрос* важно отметить, что несмотря на многообразие конфликтов, они имеют, в целом, общие стадии протекания: формирование противоречий, превращение конфликта из потенциального в реальный, конфликтные действия, снятие конфликта, послеконфликтную ситуацию. Проиллюстрируйте эти этапы конкретными примерами из деловой практики.

Второй вопрос предполагает обращение к понятию структура конфликта, так как пока существуют перечисленные элементы структуры конфликта (кроме повода), он неустраним. Назовите, что является объектом конфликта, его целью, поводом и причиной, кого можно назвать оппонентами.

Ответ на *третий вопрос* является логическим продолжением второго, однако он требует приведения конкретного примера, позволяющего действительно проанализировать названные элементы конфликта.

Вариант 19: Причины и пути разрешения конфликта

1. Назовите и проанализируйте причины возникновения конфликта.

2. Охарактеризуйте основные стили поведения руководителя в конфликтной ситуации.

3. Укажите элементы, составляющие структуру конфликта:

- 1) организационная структура предприятия;
- 2) цели конфликта;
- 3) причина конфликта;
- 4) психологические особенности личности;
- 5) объект конфликтной ситуации;
- 6) оппоненты;
- 7) повод столкновения.

Методические рекомендации

При ответе на *первый вопрос* следует начать с определения понятия «конфликт» и назвать типы конфликтов. Далее важно указать, что процесс общения предполагает наличие таких факторов, как восприятие, эмоции, обмен информацией, что создает целый ряд предпосылок для возникновения конфликта в деловом общении. Охарактеризуйте наиболее часто встречающиеся, такие как несовпадение рассуждений, особенности восприятия, несбалансированное ролевое взаимодействие, субъективная предрасположенность к конфликту и другие.

Второй вопрос важно рассмотреть, не просто перечислив существующие управленческие стили (сетка Томаса - Килмена), но, проанализировав стили поведения в конфликте руководителя, который обязан нести ответственность за сохранение конструктивных отношений в коллективе.

Третий вопрос предполагает ответ на тест и анализ названных понятий. Приведите конкретный пример конфликта, иллюстрирующий ваш ответ на тест.

Вариант 20: Психология принятия решений: стадии и методы

1. Назовите и охарактеризуйте стадии принятия управленческих решений.

2. Охарактеризуйте методы индивидуального и группового принятия решений.

3. Укажите, какой способ принятия решения предпочтительней:

- а) в условиях дефицита времени;
- б) во избежание субъективизма;
- в) для большей продуманности возможных последствий;
- г) при наличии конфликтной ситуации;
- д) при низкой квалификации сотрудников;

- е) для снижения сопротивления несогласных;
- 1) коллективный;
- 2) индивидуальный.

Методические рекомендации

При ответе на *первый вопрос* важно указать, что на всех стадиях управления принимаются управленческие решения. Решения принимаются при исполнении всех функций управления (планирования, организации, руководства, мотивации, контроля). Приведите конкретный пример управленческого решения и перечислите его стадии, начиная с формулировки проблемы и заканчивая контролем выполнения решения.

Второй вопрос рекомендуется начать с определения понятия управленческое решение. Охарактеризуйте типы руководителей, принимающих решение, от этого зависит выбор правильного метода принятия решения. Укажите, освобождается ли руководитель от ответственности при групповом принятии решения? Рассмотрите ситуации конструктивного выбора коллективных и индивидуальных методов принятия решения. (Можно использовать концепцию пяти стилей принятия решений В.Вруума и Ф.Йеттона).

Третий вопрос является логичным продолжением второго. Следует проиллюстрировать выполнение теста конкретным примером из деловой практики.

Вариант 21: Классификация управленческих решений. Проблемы коллективных решений.

1. Виды управленческих решений.
2. Преимущества и недостатки коллективного метода принятия решения.
3. Укажите последовательность стадий процесса принятия решения:
 - 1) рассмотрение вариантов решений;
 - 2) принятие решения;
 - 3) изучение проблемы;
 - 4) анализ и контроль выполнения решения;
 - 5) выработка и постановка цели (формулировка проблемы);
 - 6) доведение решения до исполнителей;
 - 7) выбор и обоснование критериев эффективности и возможных последствий принимаемых решений;
 - 8) выбор и окончательное формулирование решения.

Методические рекомендации

При ответе на *первый вопрос* важно начать с определения управленческого решения, которое определяется как выбор альтернативы для достижения поставленной цели. Управленческие решения можно классифицировать по различным признакам: по степени влияния на будущее организации, по масштабам, в соответствии с временным горизонтом, по продолжительности периода реализации, по функциональному назначению. Опишите и охарактеризуйте эти виды.

Второй вопрос предполагает рассмотрение понятий - управленческая деятельность и управленческое решение. Каковы принципиальные отличия коллективного и индивидуального принятия решения? Какими преимуществами и какими недостатками обладает этот метод? Приведите примеры, иллюстрирующие ваши выводы.

Ответ на *третий вопрос* позволит вам не только определить последовательность стадий принятия управленческих решений, но и предполагает анализ содержания каждой из названных вами стадий.

Вариант 22: Управленческая деятельность в экстремальных и стрессовых ситуациях.

1. Понятие и виды стресса.
2. Охарактеризуйте способы управления стрессом.
3. Соотнесите понятия и их определения:
 - а) аффект;
 - б) стресс;
 - в) фрустрация;
 - г) депрессия;
- 1) состояние, возникающее в экстремальной ситуации, требующее от человека мобилизации сил и энергии;

2) состояние душевного расстройтва, подавленности, характеризуемое упадком сил и снижением активности;

3) эмоциональное состояние, возникающее при неудачах, сопровождающееся переживанием безысходности, крушением надежд;

4) кратковременная, бурно протекающая эмоциональная реакция, эмоциональный взрыв, нарушающий волевой контроль.

Методические рекомендации

При ответе на *первый вопрос* важно охарактеризовать понятие «стресс», указать, кто из исследователей впервые проанализировал это явление. Назовите и охарактеризуйте виды стресса. Одинаково ли действуют на людей одни и те же раздражители, если нет, то чем это обусловлено? Чем отличается понятие «стресс» от «стрессор»? Перечислите и охарактеризуйте фазы стресса. Ответьте на вопрос - являются ли стрессы необходимым условием жизни людей.

Ответ на *второй вопрос* предполагает рассмотрение проблемы - поддается ли стресс управляющим воздействиям. Назовите способы его предупреждения. Проанализируйте - подвержены ли стрессу больше слабые люди, чем сильные; являются ли стрессорами - высокие притязания; легко ли определить источники стресса.

Третий вопрос предполагает не только выбор правильного ответа, но и подробный анализ перечисленных психологических понятий. Приведите конкретный пример из деловой практики.

Вариант 23. Стресс и его предупреждение

1. Причины и источники стресса.

2. Стресс и дистресс. Антистрессовый образ жизни.

3. Какие из перечисленных утверждений являются ложными:

1) стресс - это удел слабых людей;

2) я не могу нести ответственность за стресс в моей жизни, мы все его жертвы;

3) я всегда знаю, когда испытываю чрезмерный стресс;

4) все люди реагируют на стресс одинаково;

5) при стрессе, все, что нужно сделать – это, прежде всего, расслабиться;

6) важнейшее мероприятие в борьбе со стрессом – это психотерапия.

Методические рекомендации

При ответе на *первый вопрос* важно начать с определения понятия «стресс». Укажите, кто ввел в научный оборот этот термин и разработал концепцию стресса как приспособительной реакции организма на воздействие экстремальных факторов. Укажите, зависит ли стрессорный эффект от внешних воздействий от типа специфических приспособительных ответов на них. Назовите фазы развития стресса. Опишите кратко физиологическую природу стресса.

Второй вопрос предполагает соотнесение категории «стресс» и «дистресс». Укажите, любая ли эмоциональная встряска является стрессором (источником стресса). Укажите, увеличивается ли при этом устойчивость организма. Чем вызвано появление дистресса? Приведите пример, иллюстрирующий ваши доводы. Раскройте особенности антистрессового образа жизни.

Ответ на *третий вопрос* должен заключаться не только в выборе верных положений в тесте, но и в анализе содержания выбранных вами утверждений.

Вариант 24: Управленческо-психологическое консультирование

1. Сущность и задачи управленческого консультирования.

2. Психологические проблемы управленцев и предпринимателей.

3. Какие групповые упражнения используются в процессе социально-психологического консультирования в организации:

1) групповая дискуссия;

2) ролевая игра;

3) мозговой штурм;

4) психодиагностические методики.

Методические рекомендации

При ответе на *первый вопрос* следует отметить, каково содержание и задачи управленческого консультирования. Важно указать, что управленческое консультирование ориентировано на то, чтобы подчиненный или группа в целом, достигали профессиональной компетентности самостоятельно, решая стоящие перед ними проблемы и добиваясь наибольшей реализации своих способностей. Влияет ли социально-психологическая компетентность руководителя на уровень управленческого консультирования? Укажите, должно ли управленческое консультирование быть направлено на достижение целей только в бизнесе или и в межличностных отношениях, здоровье, карьере, образовании.

При ответе на *второй вопрос* важно указать, что психологические проблемы в управленческой деятельности обусловлены закономерностями властных иерархических отношений управления- подчинения. Назовите и охарактеризуйте такие личностные деформации в профессиональной деятельности управленца как: авторитарность, демонстративность, переоценка собственного опыта, профессиональная агрессия, социальное лицемерие, экономия сил» сверхконтроль. Проанализируйте, является ли профессиональная деформация обязательной составляющей профессионального опыта.

Ответ на *третий вопрос* предполагает анализ понятия «управленческое - психологическое консультирование». Ответьте, какие задачи оно решает и каковы его функции.

Вариант 25: Коучинг и консультирование: общность и различие.

1. Коучинг как вид управленческой деятельности.
2. Ключевые навыки в коучинге.
3. Соотнесите следующие виды коммуникативных барьеров в управленческом общении и их определения:

- а) семантический;
- б) логический;
- в) замещающее - искажающий;
- г) фонетическое непонимание;
- д) стилистический;

- 1) рассуждение коммуникатора либо слишком сложно, либо кажется реципиенту неверным;

- 2) разные диалекты, дефекты речи, неправильный грамматический строй;

- 3) различие в системах значений (тезаурусах) участников общения;

- 4) искажение информации при передаче через нескольких людей;

- 5) несоответствие стиля речи коммуникатора и ситуации (психологического состояния) общения.

Методические рекомендации

При ответе на *первый вопрос* важно начать с определения понятия - коучинг, как процесса обучения и личностного развития другого человека, при котором основной акцент делается на том, чтобы своих целей обучаемый достигал, самостоятельно. Укажите на что, прежде всего, направлен коучинг. Является ли коучинг видом управленческой деятельности лишь в бизнесе? Должен ли коуч быть специалистом в той области, в которой работает его клиент. В чем различие коучинга-менеджмента от коучинга - консалтинга.

При ответе на *второй вопрос* следует отметить, что к ключевым навыкам относятся такие как: слушание; активное слушание (резюмирование, перефразирование); коммуникативный цикл; задавание вопросов; обратная связь. Охарактеризуйте перечисленные навыки. Укажите какова их роль в процессе управленческого консультирования.

Третий вопрос предполагает не только ответ на тестовое задание, но и характеристику названных видов коммуникативных барьеров. Приведите конкретные примеры из деловой практики, иллюстрирующие последствия коммуникативных ошибок.

Требования по написанию рефератов:

Реферат (от лат. *refero* - докладываю, сообщаю) — краткое изложение научной проблемы, результатов научного исследования, содержащихся в одном или нескольких

произведениях идей и т. п. Реферат является научной работой, поскольку содержит в себе элементы научного исследования. В связи с этим к нему должны предъявляться требования по оформлению, как к научной работе. Эти требования регламентируются государственными стандартами, в частности:

ГОСТ 7.32-2001 «Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления».

ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления».

ГОСТ 7.80-2000 «Библиографическая запись. Заголовок. Общие требования и правила составления».

ГОСТ 7.82-2001 «Библиографическая запись. Библиографическое описание электронных ресурсов».

Общие требования к оформлению рефератов

Текст реферата должен быть оформлен в соответствии с требованиями ГОСТ, основные положения которого здесь и воспроизводятся.

Общий объем работы - 15—30 страниц печатного текста (с учетом титульного листа, содержания и списка литературы) на бумаге формата А4, на одной стороне листа.

В тексте должны композиционно выделяться структурные части работы, отражающие суть исследования: введение, основная часть и заключение, а также заголовки и подзаголовки.

Целью реферативной работы является приобретение навыков работы с литературой, обобщения литературных источников и практического материала по теме, способности грамотно излагать вопросы темы, делать выводы.

Реферат должен содержать:

- титульный лист,
- оглавление,
- введение,
- основную часть (разделы, части),
- выводы (заключительная часть),
- пронумерованный список использованной литературы (не менее 2-х источников) с указанием автора, названия, места издания, издательства, года издания,
- приложения.

В начале реферата должно быть **оглавление**, в котором указываются номера страниц по отдельным главам.

Во **введении** следует отразить место рассматриваемого вопроса в естественнонаучной проблематике, его теоретическое и прикладное значение. (Обосновать выбор данной темы, коротко рассказать о том, почему именно она заинтересовала автора).

Основная часть должна излагаться в соответствии с планом, четко и последовательно, желательно своими словами. В тексте должны быть ссылки на использованную литературу. При дословном воспроизведении материала каждая цитата должна иметь ссылку на соответствующую позицию в списке использованной литературы с указанием номеров страниц, например /12, с.56/ или "В работе [11] рассмотрены...." Каждая глава текста должна начинаться с нового листа, независимо от того, где окончилась предыдущая.

I глава. Вступительная часть. Это короткая глава должна содержать несколько вступительных абзацев, непосредственно вводящих в тему реферата.

II глава. Основная научная часть реферата. Здесь в логической последовательности излагается материал по теме реферата. Эту главу целесообразно разбить на подпункты - 2.1., 2.2. (с указанием в оглавлении соответствующих страниц).

Все **ссылки [...]** располагаются на той же странице, к которой они относятся.

Оформление цитат. Текст цитаты заключается в кавычки и приводится в той грамматической форме, в какой он дан в источнике, с сохранением особенностей авторского написания.

Оформление перечислений. Текст всех элементов перечисления должен быть грамматически подчинен основной вводной фразе, которая предшествует перечислению.

Оформление ссылок на рисунки. Для наглядности изложения желательно сопровождать текст рисунками. В последнем случае на рисунки в тексте должны быть соответствующие ссылки. Все иллюстрации в реферате должны быть пронумерованы. Нумерация должна быть сквозной, то есть через всю работу. Если иллюстрация в работе единственная, то она не нумеруется.

В тексте на иллюстрации делаются ссылки, содержащие порядковые номера, под которыми иллюстрации помещены в реферате. Ссылки в тексте на номер рисунка, таблицы, страницы, главы пишутся сокращенно и без значка, например "№", например: "рис.3", "табл.4", "с.34", "гл.2". "см. рисунок 5" или "график....приведен на рисунке 2". Если указанные слова не сопровождаются порядковым номером, то их следует писать в тексте полностью, без сокращений, например "из рисунка видно, что...", "таблица показывает, что..." и т.д. Фотографии, рисунки, карты, схемы можно оформить в виде приложения к работе.

Оформление таблиц. Все таблицы, если их несколько, нумеруют арабскими цифрами в пределах всего текста. Над правым верхним углом таблицы помещают надпись "Таблица..." с указанием порядкового номера таблицы (например "Таблица 4") без значка № перед цифрой и точки после нее. Если в тексте реферата только одна таблица, то номер ей не присваивается и слово "таблица" не пишут. Таблицы снабжают тематическими заголовками, которые располагают посередине страницы и пишут с прописной буквы без точки на конце.

Выводы (заключительная часть) должны содержать краткое обобщение рассмотренного материала, выделение наиболее достоверных и обоснованных положений и утверждений, а также наиболее проблемных, разработанных на уровне гипотез, важность рассмотренной проблемы с точки зрения практического приложения, мировоззрения, этики и т.п.

В этой части автор подводит итог работы, делает краткий анализ и формулирует выводы.

Примерный объем реферата составляет 15-20 страниц машинописного текста.

В конце работы прилагается **список использованных источников**. Литературные источники следует располагать в алфавитном порядке:

- книги по теме реферата (фамилии и инициалы автора, название книги без кавычек, место издания, название издательства, год издания, номер (номера) страницы);
- газетно-журнальные статьи (название статьи, название журнала, год издания, номер издания, номер страницы).

Формат. Реферат должен быть выполнен на одной стороне листа белой бумаги формата А4 (210x297 мм). Интервал межстрочный - полуторный. Цвет шрифта - черный. Гарнитура шрифта основного текста - «Times New Roman» или аналогичная. Кегль (размер) от 12 (в таблицах) до 14 (текст) пунктов. Размеры полей страницы (не менее): правое - 30 мм, верхнее, и нижнее, левое - 20 мм. Формат абзаца: полное выравнивание («по ширине»). Отступ красной строки одинаковый по всему тексту.

Страницы должны быть пронумерованы с учётом титульного листа, который не обозначается цифрой. В работах используются цитаты, статистические материалы. Эти данные оформляются в виде сносок (ссылок и примечаний). Примеры оформления сносок приводятся ниже. Расстояние между названием главы (подраздела) и текстом должно быть равно 2,5 интервалам. Однако расстояние между подзаголовком и последующим текстом должно быть 2 интервала, а интервал между строками самого текста - 1,5. Размер шрифта для названия главы - 14 (полужирный), подзаголовка - 14 (полужирный), текста работы - 14. Точка в конце заголовка, располагаемого посередине листа, не ставится. Заголовки не подчёркиваются. Абзацы начинаются с новой строки и печатаются с отступом в 1,25 сантиметра. Оглавление (содержание) должно быть помещено в начале работы.

Заголовки. Заголовки разделов и подразделов следует печатать на отдельной строке с прописной буквы без точки в конце, не подчеркивая, например: ВВЕДЕНИЕ, ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Выравнивание по центру или по левому краю. Подчеркивать заголовки и переносить слова в заголовке не допускается.

Нумерация. Страницы следует нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту (титульный лист и оглавление включают в общую нумерацию). На титульном листе номер не проставляют. Номер страницы проставляют в центре нижней части листа без точки.

Титульный лист. В верхней части титульного листа пишется, в какой организации выполняется работа, далее буквами увеличенного кегля указывается тип («Реферат») и тема работы, ниже в правой половине листа – информация, кто выполнил и кто проверяет работу. В центре нижней части титульного листа пишется город и год выполнения.

Библиография

Библиографические ссылки в тексте реферата оформляются в виде номера источника в квадратных скобках. Библиографическое описание (в списке источников) состоит из следующих элементов:

- основного заглавия;
- обозначения материала, заключенного в квадратные скобки;
- сведений, относящихся к заглавию, отделенных двоеточием;
- сведений об ответственности, отделенных наклонной чертой;
- при ссылке на статью из сборника или периодического издания – сведений о документе, в котором помещена составная часть, отделенных двумя наклонными чертами с пробелами до и после них;
- места издания, отделенного точкой и тире;
- имени издателя, отделенного двоеточием;
- даты издания, отделенной запятой.

Пройдите ниже приведенные **тесты**, проанализируйте полученные результаты, составьте свой личностный портрет. Совпали ли результаты теста с вашим мнением о себе?

ВАШ ХАРАКТЕР И МОДЕЛЬ ПОВЕДЕНИЯ В СОЦИУМЕ.

На предложенные вопросы отвечайте только «да» или «нет».

1. Часто ли вы испытываете тягу к новым впечатлениям, к тому, чтобы встряхнуться, испытать возбуждение?
2. Вы часто нуждаетесь в друзьях, которые вас понимают, могут ободрить и утешить?
3. Нравится ли вам знакомиться с людьми?
4. Трудно ли вам ответить другим «нет»?
5. Перед тем, как что-либо предпринять, долго ли вы размышляете?
6. Вы, как правило, удовлетворены тем, как складывается ваша жизнь?
7. Часто ли у вас случаются беспричинные спады и подъемы настроения?
8. Обычно вы действуете и говорите быстро, не раздумывая?
9. Волнуетесь ли вы перед встречей с незнакомым человеком?
10. Любите ли вы рискованные поступки?
11. Возникает ли у вас чувство робости или смущения, когда вы хотите завести разговор с симпатичной(ым) незнакомкой(цем)?
12. Бывает так, что вы выходите из себя, злитесь?
13. Испытываете ли вы трудности только оттого, что надо быстро действовать или отвечать?
14. Часто ли вы беспокоитесь из-за того, что сказали или сделали что-то не так?
15. Предпочитаете ли вы чтение периодики и книг или другие занятия наедине общению с людьми?
16. Легко ли вас обидеть?
17. Нравится ли вам часто бывать в компаниях?
18. Бывают ли у вас мысли, которые вы хотели бы скрыть от других?
19. Верно ли, что иногда вы полны энергии (все горит руках), а иногда совсем вялы?
20. Предпочитаете ли вы иметь немного друзей, но зато очень близких и надежных?
21. Часто ли вы мечтаете, стараясь забыть обыденность и неудачи?
22. Если на вас накричат, вы отвечаете мгновенно?
23. Готовитесь ли вы задолго к намеченной встрече?
24. Все ли ваши привычки хороши и желательны?

25. Способны ли вы дать волю своим чувствам и всю повеселиться в компании?
26. Чувствуете ли вы напряженность, оценивая результаты своей работы?
27. Вы человек очень живой и подвижный?
28. Часто ли вы, сделав какое-нибудь важное дело, испытываете чувство тревоги оттого, что результат хуже, чем мог бы получиться?
29. В обществе других людей вы чаще молчите?
30. Вы иногда сплетничаете?
31. Бывает ли, что вам не спится оттого, что в голову лезут разные мысли?
32. Когда вы хотите что-то узнать, то вам легче искать нужные сведения в книгах, чем расспрашивать людей?
33. Бывают ли у вас внезапные сердцебиения?
34. Нравится ли вам работа, которая требует длительного внимания и большой сосредоточенности?
35. Бывает ли у вас от волнения дрожь в руках или в ногах?
36. Всегда ли вы платили бы за провоз багажа на транспорте, если бы не опасались проверки?
37. Способны ли вы быстро выразить ваши мысли словами?
38. Можно ли вас считать раздражительным(ой)?
39. Вам неприятно находиться в обществе, где подшучивают друг над другом, считая это проявлением дружеского отношения?
40. Нервничаете ли вы по поводу неприятностей, которые могли бы произойти?
41. Свойственна ли вам медлительность в движениях?
42. Вы когда-нибудь опаздывали на работу или на свидание?
43. Часто ли вам снятся кошмары?
44. Верно ли то, что вы так любите поговорить, что никогда не упустите случая побеседовать с незнакомым человеком?
45. Беспокоят ли вас какие-либо боли?
46. Если бы вы на достаточно длительное время были лишены возможности общаться с людьми, то чувствовали бы себя очень несчастным(ой)?
47. Можете ли вы сказать о себе, что вам свойственна нервозность?
48. Есть ли среди ваших знакомых люди, которые вам явно не нравятся?
49. Можете ли вы назвать себя уверенным человеком?
50. Легко ли вы обижаетесь, когда люди указывают на ваши ошибки в работе или ваши личные промахи?
51. Вы считаете, что трудно получить настоящее удовольствие от вечеринки?
52. Беспокоит ли вас чувство, что вы чем-то хуже других?
53. Легко ли вам внести оживление в довольно скучную компанию?
54. Бывает ли, что вы говорите о вещах, в которых не разбираетесь?
55. Тревожитесь ли вы за свое здоровье?
56. Любите ли вы подшучивать над другими?
57. Часто ли у вас бывает бессонница?

ПОДСЧЕТ ОЧКОВ. Прежде всего проверьте, насколько искренне вы отвечали. Для этого подсчитайте число положительных ответов на вопросы 6, 24, 36. Прибавьте к ним количество отрицательных ответов на вопросы 12, 18, 30, 42, 48, 54. Если сумма больше 5-ти, то полученные результаты надо поставить под сомнение, а если больше 7-ми, то дальнейшая обработка результатов вообще не имеет смысла: вы еще не готовы быть искренним человеком даже наедине с собой. Постарайтесь трезво оценить себя, иначе бесполезно потратите время.

Тот, кто получил результат по шкале «искренности» меньше 5-ти, имеет возможность определить важные качества личности по двум группам вопросов. *Экстраверсия — интроверсия.* Подсчитайте количество положительных ответов на вопросы 1, 3, 8, 10, 17, 22, 25, 27, 34, 37, 44, 46, 49, 53, 56 и отрицательных на вопросы: 5, 13, 15, 20, 29, 32, 39, 41, 51. Если общая сумма меньше 12-ти, то вам свойственна скорее интроверсия (обращенность внутрь своего Я). Если сумма в пределах 13-24-х, то, напротив, вам более свойственна экстраверсия (обращенность вовне).

Нейротизм - эмоциональная стабильность. Подсчитайте количество положительных ответов на вопросы 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57. Если сумма меньше 12-ти, то нам больше свойственна эмоциональная стабильность, если больше - нейротизм (эмоциональная нестабильность).

Экстраверсия. Скорее всего, вы социально открыты, расторможены, хорошо завязываете и поддерживаете эмоциональные контакты. Это может быть полезно тогда, когда требуется способность брать ситуацию в свои руки. Вам подходит работа коммерсанта, брокера, продавца, журналиста. Ваши характерные черты: общительность, гибкость поведения, умение найти свое место в обществе и приспособиться к его требованиям. Вы в большей степени склонны действовать под влиянием внезапного побуждения, чем по намеченной программе. Вас, подобно магнит, притягивают предметы и объекты внешнего мира. Крайностями нашего поведения могут быть неразборчивость и контактах, избыточная общительность, граничащая с назойливостью, выставление напоказ особенностей своего характера.

Интроверсия. Скорее всего, вы скромны, не нуждаетесь и постоянной поддержке группы (самодостаточны), возможно, излишне скованы в личностных контактах и испытываете трудности в общении. Эти черты могут помочь в тех ситуациях, где требуется сосредоточенность и выполнение кропотливой работы. Вы склонны к самоанализу, вам присущи застенчивость, социальная пассивность.

Вам трудно включиться в процесс группового решения задач, вы предпочитаете индивидуальную работу. Ваши интересы направлены на внутренний мир человека, который для вас более значим, чем мир предметов и внешних обстоятельств, вынуждающих считаться с их существованием. Ваши возможные крайности: слабая пластичность, неумение находить себя в новых условиях, жесткость некоторых жизненных установок, неспособность изменить свои оценки и мнения даже в случаях их предельной неуместности и необоснованности, замкнутость, раздражительность.

Нейротизм. С большой долей вероятности можно сказать, что вы не удовлетворены своей способностью разрешать жизненные проблемы и достигать желаемых результатов. Вам свойственна повышенная тревожность по поводу мелких житейских проблем. Возможна тревожность и по поводу своего здоровья, часто не имеющая реальных оснований. Вам свойственны высокая чувствительность и повышенная чуткость к опасности, поэтому вы склонны опираться на мнение большинства. Вас отличает развитое чувство ответственности, обязательность, постоянные переживания за судьбу близких. Чувство сострадания и сопереживания могут колебаться в зависимости от предмета привязанности. Вам свойственна склонность к сомнению, проверке даже хорошо сделанной работы. Ваша самооценка скорее всего занижена и не совпадает с завышенным идеальным образом желаемого Я, которому вы считаете необходимым соответствовать. И в тоже время у вас недостаточно внутренних побуждений, чтобы захотеть достичь этого.

Эмоциональная стабильность. Ваша характеристика противоположна портрету тех, кому свойствен нейротизм. Вы не склонны к беспокойству, устойчивы по отношению к воздействиям со стороны окружающих людей и обстоятельств, склонны к лидерству, способны расположить к себе и вызвать доверие у большинства окружающих.

ВАШ ТЕМПЕРАМЕНТ

С древности люди замечали, что характер человека во многом зависит от его физиологических особенностей. Во времена древнегреческого врача Гиппократ было выделено четыре типа темперамента на основании преобладания в организме одной из четырех жидкостей (крови, слизи, желтой и черной желчи): сангвинический, холерический, флегматичный и меланхолический. Эта типология была описана в XIV веке в «Салернском кодексе здоровья». В.Я. Семке, автор научно-популярной книги «Умейте властвовать собой, или Беседы о здоровой и больной личности» (Новосибирск, 1991) сопоставляет типы темперамента с образами героев романа А. Дюма «Три мушкетера».

Итак, сангвиники. Они характеризуются как природы живые, энергичные, эмоциональные, впечатлительные, которые умеют легко осваиваться в новой обстановке. Нетрудно заметить, что именно таким предстает перед нами главный герой романа Дюма д'Артаньян.

Следующий тип - холерик. К нему относятся люди горячие, несдержанные, нетерпеливые, вспыльчивые, постоянно уверенные в своей правоте. К этому типу можно отнести другого героя романа – Арамиса.

Флегматики - натуры сдержанные, неторопливые, спокойные, невозмутимые, способные к продолжительным продуктивным усилиям. Из трех мушкетеров к ним с полной уверенностью можно отнести Портоса.

Меланхолическому темпераменту присущи такие черты, как мягкость, чуткость, преобладание пониженного фона настроений. Подобные черты, как мы помним, очень характерны для Атоса. Многие из меланхоликов робки, застенчивы, нерешительны, мнительны.

Как видим, каждый темперамент хорош по-своему, и вместе они прекрасно дополняют друг друга, как это и происходит среди героев романа Дюма. Конечно, в чистом виде представленные варианты встречаются редко, чаще всего наблюдается сочетание качеств, свойственных отдельным типам.

Далее мы предлагаем вам попробовать определить, к какому типу темперамента можно отнести вас. Для этого выполните приведенное ниже задание.

Инструкция. Возьмите чистый лист бумаги, разделите его на 4 колонки (каждую из них пронумеруйте) и отвечайте на вопросы теста «да» или «нет», последовательно заполняя графы. После тестирования всех четырех типов темперамента подсчитайте количество ответов «да» в каждой колонке. Наибольшая сумма ответов «да» в одной из колонок покажет ваш тип темперамента.

I колонка

Итак, верно ли утверждение, что вы:

1. ...неусидчивы и суетливы.
2. ...невыдержанны, вспыльчивы.
3. ...нетерпеливы.
4. ...резки и прямолинейны во взаимоотношениях.
5. ...решительны и инициативны.
6. ...упрямы.
7. ...находчивы в споре.
8. ...работаете рывками.
9. ...любите риск.
10. ...незлопамятны и необидчивы.
11. ...обладаете быстрой, страстной речью со сбивчивыми интонациями.
12. ...неуравновешенны и склонны к горячности.
13. ...агрессивный забияка.
14. ...нетерпимы к недостаткам.
15. ...обладаете выразительной мимикой.
16. ...способны быстро действовать и решать.
17. ...неустанно стремитесь к новому.
18. ...обладаете резкими, порывистыми движениями.
19. ...настойчивы в достижении поставленной цели.
20.склонны к резким сменам настроения.

Количество положительных ответов:

II колонка

Верно ли утверждение, что вы:

1. ...веселы и жизнерадостны.
2. ...энергичны и деловиты.
3. ...часто не доводите начатое дело до конца.
4. ...склонны переоценивать свои способности.
5. ...быстро схватываете новое.
6. ...непостоянны в интересах и склонностях.
7. ...легко переживаете неудачи и неприятности.
8. ...легко приспосабливаетесь к разным обстоятельствам.
9. ...с увлечением беретесь за любое новое дело.
10. ...быстро остываете, если дело перестает вас интересовать.

11. ...быстро включается в новую работу и легко переключается с одного вида деятельности на другой.

12. ...тяготитесь однообразием, будничной, кропотливой, рутинной работой.

13. ...общительны и отзывчивы, не чувствуете скованности в общении с новыми для вас людьми.

14. ...выносливы и работоспособны.

15. ...обладаете громкой, быстрой, отчетливой речью, сопровождающейся живыми жестами и выразительной мимикой.

16. ...сохраняете самообладание в неожиданной, сложной обстановке.

17. ...у вас всегда хорошее настроение.

18. ...быстро засыпаете и просыпаетесь.

19. ...часто несобранны, проявляете поспешность в решениях.

20. ...склонны иногда скользить по поверхности, отвлекаться.

Количество положительных ответов:

III колонка

Верно ли утверждение, что вы:

1. ...спокойны и хладнокровны.

2. ...последовательны и обстоятельны в делах.

3. ...осторожны и рассудительны.

4. ...умеете ждать.

5. ...молчаливы, не любите попусту болтать.

6. ...обладаете спокойной, равномерной речью, с остановками, без резко выраженных эмоций, жестикуляции и мимики.

7. ...сдержанны и терпеливы.

8. ...всегда доводите начатое дело до конца.

9. ...не растрчиваете попусту сил.

10. ...строго придерживаетесь выработанного распорядка жизни, системы в работе.

11. ...легко сдерживаете порывы.

12. ...маловосприимчивы к одобрению и порицанию.

13. ...незлобливы, умеете проявлять снисходительное отношение к колкостям в свой адрес.

14. ...постоянны в своих отношениях и интересах.

15. ...медленно включается в работу и переключается с одного дела на другое.

16. ...ровны в отношениях со всеми.

17. ...любите аккуратность и порядок во всем.

18. ...с трудом приспособливаетесь к новой обстановке.

19. ...инертны, малоподвижны, вялы.

20. ...обладаете железной выдержкой.

Количество положительных ответов:

IV колонка

Верно ли утверждение, что вы:

1. ...стеснительны и застенчивы.

2. ...теряетесь в новой обстановке.

3. ...затрудняетесь установить контакт с незнакомыми людьми.

4. ...не верите в свои силы.

5. ...легко переносите одиночество.

6. ...тяжело переживаете неудачи.

7. ...склонны уходить в себя.

8. ...быстро утомляетесь.

9. ...обладаете слабой, тихой речью, иногда снижающейся до шепота.

10. ...невольно приспособливаетесь к характеру собеседника.

11. ...впечатлительны до слезливости.

12. ...чрезвычайно восприимчивы к одобрению и порицанию.

13. ...предъявляете высокие требования к себе и к окружающим.

14. ...склонны к подозрительности, мнительности.

15. ...болезненно чувствительны и легкоранимы.

16. ...чрезмерно обидчивы.

17. ...скрытны и необщительны, не делитесь ни с кем своими сокровенными мыслями.

18. ...малоактивны и робки.

19. ...безропотно покорны.

20. ...стремитесь вызвать сочувствие окружающих.

Количество положительных ответов:

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ. Подсчитайте число положительных ответов в каждой из колонок. Преобладающий результат говорит о выраженности одного из типов темперамента: I колонка - холерик; II колонка - сангвиник; III колонка - флегматик; IV колонка - меланхолик.

Ко всему сказанному хотелось бы добавить, что ни в коем случае не следует особенностями своего темперамента оправдывать лень, раздражительность или неуверенность в себе. Ведь если вы действительно разумный и волевой человек, то будете в состоянии измениться в лучшую сторону. Известный психолог Н. Козлов писал в одной из своих книг: «Темперамент - это закаливание души. Желаю вам скорейшего от него избавления». Так что знайте особенности своего темперамента, но не попадайте от них в зависимость.

ВАША САМООЦЕНКА

Варианты ответов: «очень часто», «часто», «иногда», «редко», «никогда».

1. Я часто беспокоюсь, хотя причин для этого вроде бы нет

2. Я боюсь выглядеть смешным(ой)

3. Меня тревожит неопределенность будущего

4. Я часто чувствую потребность в том, чтобы друзья подбадривали меня

5. Я очень страдаю оттого, что многие не понимают меня

6. Меня не устывает моя внешность

7. Люди ждут от меня многого

8. Я часто не умею как следует разговаривать с людьми

9. Чувствую себя скованным(ой)

10. Я очень беспокоюсь по поводу того, как люди относятся ко мне

11. Мне кажется, что люди говорят про меня за спиной

12. Я чувствую, что со мной обязательно случится какая-нибудь неприятность

13. У меня нет ощущения безопасности

14. Мне не с кем поделиться своими мыслями

15. Мои достижения для окружающих не интересны

ПОСЧЕТ ОЧКОВ. «Очень часто» - 4 очка, «часто» - 3 очка, «иногда» - 2 очка, «редко» - 1 очко, «никогда» - 0 очков. Чтобы определить уровень своей самооценки, нужно сложить все полученные результаты.

Если получилось меньше 10 очков, то вы, очевидно, излишне самоуверенный человек, и вам следует избавляться от чувства превосходства над окружающими, зазнайства, хвастовства. Советуем взять за правило принцип: всякая конфликтная ситуация возникла из искры, которую вы высекли сами.

Если сумма превышает 30 очков, то вы себя явно недооцениваете и страдаете мнительностью. Будьте самим(ой) собой и поменьше думайте о том, как вас принимают окружающие.

Набранное количество очков от 10 до 30-ти свидетельствует о психологической зрелости. Вам присуща адекватная оценка своих сил, возможностей, внешности. Вам по плечу серьезные дела. Дерзайте!

СПОСОБНЫ ЛИ ВЫ БЫТЬ ЛИДЕРОМ

Известно, что для того, чтобы занимать руководящую должность, нужно обладать определенными качествами: умением проявлять волю, твердостью характера и способностью подчинять окружающих своему влиянию. Узнайте с помощью нашего теста, насколько вы обладаете задатками лидера.

1. Умеете ли вы отказывать другим в их просьбах?

2. Избегаете ли вы столкновений, даже когда думаете, что правы?
3. Легко ли подчиняетесь правилам и предписаниям?
4. Вы часто извиняетесь?
5. Вы перестаете носить одежду, если кто-то посмеется над ней?
6. Стараетесь ли модно одеваться?
7. Если одежда неудобная, но идет вам, будете ли вы носить ее?
8. Приходилось ли вам когда-нибудь грозить водителям или пешеходам?
9. Вы нетерпеливы с людьми, которые не сразу понимают, чего от них хотят?
10. Ругаетесь нецензурными выражениями?
11. Выставляете ли людей в невыгодном свете?
12. Раздражают ли вас мнения, высказываемые по телевизору?
13. Можете ли честно сказать другому, что вас не устраивает его работа?
14. Вы всегда говорите то, что думаете, невзирая на последствия?
15. Считаете ли себя нетерпимым?
16. Раздражаетесь ли, если проигрываете в споре?
17. Главные решения в жизни принимают за вас другие, не правда ли?
18. Вы тратите деньги только на себя и свои удовольствия?
19. Одеваетесь ли вы так, чтобы привлечь внимание?
20. Нормально ли чувствуете себя в толпе?

Подсчет очков. Каждый положительный ответ на вопросы 1-8 и 19 приносит 1 очко, каждый отрицательный ответ на вопросы 9-18 и на вопрос 20 – также 1 очко.

Если вы набрали от 14 до 20 очков. Вы не лидер. Вам больше по душе чужие подсказки, а не собственные приказы и указания. В случае кризиса вам бы хотелось полагаться на руководство со стороны и выполнять все, о чем вас попросят.

Если вы набрали от 7 до 13 очков. У вас непостоянный характер. Вы можете руководить и организовывать. Вам нравится давать советы другим. Но, вероятно, нам не хватает того грамма агрессивности, который превращает человека в настоящего лидера.

Если вы набрали 6 очков или меньше. Вы родились лидером, имеете властный характер и, вероятно, болезненно воспринимаете, когда нам указывают, что делать. Если не удастся занять важный пост, то вы можете стать бунтарем.

МОЖЕТЕ ЛИ ВЫ УПРАВЛЯТЬ ЛЮДЬМИ

Данный тест поможет вам понять, способны ли вы выступить в роли руководителя, когда нужно, чтобы другие вас слушались.

1. Имеете ли вы собственное мнение о разных вещах, событиях?
 - а) всегда (15 очков);
 - б) никогда (0 очков);
 - в) иногда (5 очков).
2. Легко ли вас переубедить?
 - а) всегда (0 очков);
 - б) никогда (15 очков);
 - в) иногда (5 очков).
3. Волнует ли вас разговор с начальником, директором, вашим руководителем?
 - а) всегда (0 очков);
 - б) никогда (15 очков);
 - в) иногда (5 очков).
4. Стараетесь ли избегать встреч с людьми, чем-то неприятными вам?
 - а) всегда (15 очков);
 - б) никогда (0 очков);
 - в) иногда (5 очков).
5. Вас раздражает, если нам пересекают дорогу?
 - а) всегда (15 очков);
 - б) никогда (0 очков);
 - в) иногда (5 очков).
6. Вас переоценили. Будете ли вы протестовать?
 - а) всегда (0 очков);

- б) никогда (15 очков);
- в) иногда (5 очков).

7. Не замечали ли, что вам приятнее быть в кругу более молодых, чем среди сверстников?

- а) всегда (15 очков);
- б) никогда (0 очков);
- в) иногда (5 очков).

8. Лучше ли вам переносить неудобства, чем доставлять их другим?

- а) всегда (0 очков);
- б) никогда (15 очков);
- в) иногда (5 очков).

9. Сохраняется ли в вашем коллективе спокойная атмосфера?

- а) всегда (15 очков);
- б) никогда (0 очков);
- в) иногда (5 очков).

10. Вам лучше высказываться словами или письмом?

- а) словами (15 очков);
- б) письмом (0 очков)
- в) в зависимости от обстоятельств (5 очков).

11. Советуетесь ли вы с кем-нибудь, прежде чем принять решение даже в мелочах?

- а) всегда (0 очков);
- б) никогда (15 очков);
- в) иногда (5 очков).

12. При разговоре вам не трудно смотреть собеседнику в глаза?

- а) всегда (15 очков);
- б) никогда (0 очков);
- в) иногда (5 очков).

13. В одиночестве вам лучше работается, чем в коллективе?

- а) всегда (15 очков);
- б) никогда (0 очков);
- в) иногда (5 очков)-

14. Могут ли некоторые люди воспользоваться вашими слабостями?

- а) всегда (0 очков);
- б) никогда (15 очков);
- в) иногда (5 очков).

15. Приятно ли вам командовать?

- а) всегда (15 очков);
- б) никогда (0 очков);
- в) иногда (5 очков).

ПОДСЧЕТ ОЧКОВ. Суммируйте результаты.

Менее 120 очков. У вас слабая натура и вы не против, чтобы вами управляли.

125-180 очков. Вы не любите, чтобы вами управляли, но и не желаете командовать сами.

185-200 очков. Вы склонны управлять другим людьми.

200 и более очков. У вас властная натура.

ЛЕГКО ЛИ ВЫ АДАПТИРУЕТЕСЬ В НОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

1. Вы меняете выражение лица, чтобы никто не догадался о вашем настроении?

- а) да, часто;
- б) редко;
- в) не изменяю вообще.

2. Если вы потерялись в незнакомом вам районе, вы:

- а) тут же будете спрашивать окружающих, как выбраться к нужному месту;
- б) станете изучать схему или карту места, где находитесь;
- в) будете вспоминать, как вы очутились здесь, чтобы самостоятельно выбраться.

3. В детстве вы:

- а) легко подчинялись заведенным порядкам;

б) с трудом подчинялись заданному распорядку;
в) старались всячески нарушать установленный распорядок и стремились к автономии.

4. Оказываясь в новом месте, вы:

а) в первую очередь стараетесь узнать о том, какое поведение здесь приветствуется, и следуете этому;

б) долго оглядываетесь по сторонам и с трудом привыкаете к новой обстановке;

в) незамедлительно начинаете реализовывать свои намеченные планы.

5. Лучший способ узнать о деловых качествах человека – это:

а) понаблюдать за ним;

б) собрать сплетни недоброжелателей;

в) ознакомиться с его достижениями на работе.

6. Чтобы расположить к себе человека, следует:

а) беседовать с ним о том, к чему он проявляет интерес;

б) поносить его врагов;

в) рассказывать ему о своих последних достижениях.

7. Если кто-то из коллег повышает на вас голос, вы:

а) стараетесь выразить ему сочувствие по поводу его дурного настроения;

б) требуете, чтобы он общался с нами надлежащим образом;

в) тоже срываетесь на него.

8. Если милая сотрудница постоянно обращается к вам с просьбами в тот момент, когда вы особенно заняты, вы:

а) просите ее подождать, пока завершите дело;

б) оставляете свое занятие и стараетесь ей тут же помочь;

в) сокрушаетесь, что она всегда говорит вам «под руку».

9. Если кто-то из коллег перебивает вас, когда вы рассказываете нечто для вас важное, вы:

а) говорите «да, да» и продолжаете повествование;

б) замечаете, что он ведет себя бестактно;

в) обиженно замолкаете.

10. Относите ли вы к тем людям, которые в любой группе находят сильного покровителя?

а) да;

б) не знаю;

в) нет.

11. Вы, как правило:

а) держите наготове анекдот, чтобы повеселить сослуживцев;

б) чувствуете неловкость, когда вам требуется кого-то развлечь;

в) сосредоточены на своих делах, даже когда приходится с кем-то общаться.

12. Вы готовы слушать и признавать:

а) советы самых разных людей;

б) только советы авторитетов;

в) только информацию, проверенную на собственном опыте.

13. Вы:

а) помните дни рождения всех людей, с которыми работаете;

б) вспоминаете, когда вам напоминают;

в) не всегда помните и о своем дне рождения.

14. Вы:

а) с удовольствием участвуете во всех совместных культурных акциях сослуживцев;

б) не очень любите совместные чаепития;

в) не любите участвовать в чаепитиях с сослуживцами и всячески стараетесь их избегать.

15. Вы:

а) с радостью беретесь за новое;

б) испытываете неуверенность и сомнения, если вам поручают новый фронт работы;

в) не любите перемен и предпочитаете заниматься старым делом.

Подсчет очков. За каждый ответ «а» прибавьте себе 2 очка, за каждый ответ «б»-1 очко, за ответ «в» не прибавляйте ничего.

Если вы набрали 20 и более очков, то вы достаточно легко и быстро умеете адаптироваться в новых ситуациях за счет активности и заинтересованности по отношению к окружающим. Вы умеете наладить дружественные отношения, не теряя уважения и самоуважения. С вами легко. При этом вы не дадите себя в обиду.

Если вы набрали от 10 до 19 очков, то вам бывает нелегко, когда приходится завоевывать авторитет в новом коллективе. Вас часто мучают сомнения, вы не всегда знаете, как следует поступить в трудной или конфликтной ситуации. Подчас вы не даете себе труда проявить чуть больше внимания к окружающим, а иногда вы можете забыть о собственных интересах, слишком «погрузившись» в чужие проблемы. Бывает, что вы не справляетесь со своими эмоциями и можете обидеть окружающих резким обращением. Старайтесь чаще анализировать ситуацию и сочетать заботу о себе с вниманием к людям.

Если количество очков составляет менее 10-ти, то, вероятно, вы испытываете затруднения при адаптации в новом коллективе. Вам сложно произвести впечатление на окружающих, тем более что вы этим и не очень-то озабочены. Вам легче работать в одиночку. Вам не нравится подчиняться и искать возможность подстраиваться под других, даже если от этого будет зависеть ваша карьера.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
ОПК-6: Способен проектировать и использовать эффективные психолого-педагогические, в том числе инклюзивные, технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями		
ОПК-6.1:	Анализирует и осуществляет отбор психолого-педагогических технологий, позволяющих решать задачи индивидуализации обучения и развития обучающихся с особыми образовательными потребностями	<p><i>Теоретические вопросы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Психологические проблемы эффективной управленческой деятельности. 2. Психологическая характеристика управленческих функций. 3. Психологические аспекты исследования управленческой деятельности. 4. Управление в современных условиях и психологические качества личности руководителя. 5. Понятие Я-концепции в психологических исследованиях. 6. Я-концепция личности руководителя. 7. Мотивация профессионального самосовершенствования. 8. Лидерство и руководство. 9. Стили управленческой деятельности. 10. Формирование индивидуального стиля деятельности руководителя. 11. Индивидуальный стиль деятельности и личностное самоопределение руководителя. 12. Принятие управленческих решений в деятельности руководителя. 13. Эталонные характеристики принятия управленческих решений. 14. Методы принятия управленческого решения. 15. Психологические факторы формирования привлекательного имиджа руководителя. 16. Профессиональный стресс и стрессоустойчивость руководителя. 17. Управленческая деятельность руководителя в особых и экстремальных

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>условиях.</p> <p>18. Формирование психологической готовности руководителей к деятельности в экстремальных условиях.</p> <p>19. Психологические аспекты подбора кадров.</p> <p>20. Формирование команды профессиональных сотрудников.</p> <p>21. Управление персоналом кризисного предприятия.</p> <p>22. Коммуникации в организации.</p> <p>23. Психологическая характеристика коммуникативной стороны общения.</p> <p>24. Перцептивная сторона общения руководителя.</p> <p>25. Интерактивная сторона общения руководителя.</p> <p>26. Психолого-педагогические технологии делового общения в управленческой деятельности.</p> <p>27. Деловая беседа и деловые переговоры.</p> <p>28. Деловые совещания и деловые дискуссии.</p> <p>29. Публичная (ораторская) речь руководителя.</p> <p>30. Работа руководителя с деловой корреспонденцией.</p> <p>31. Дистанционные технологии общения руководителя (телефон, электронная почта).</p> <p>32. Конфликты в управленческой деятельности.</p> <p>33. Предупреждение и разрешение организационно-управленческих конфликтов.</p> <p>34. Успешные стратегии построения профессиональной карьеры.</p> <p>35. Планирование становления кадров.</p> <p>36. Психосоматические аспекты работоспособности руководителя.</p> <p>Тесты</p> <p>1. Что из перечисленных характеристик относится к понятию «руководитель» и не относится к понятию «лидер»?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) выдвигается неофициально; 2) выполняет несколько социальных ролей; 3) назначается официально; 4) имеет психологическую природу;

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>5) даны права и полномочия законом.</p> <p>2. Что из перечисленных характеристик относится к понятию «лидер» и не относится понятию «руководитель»?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) не является обладателем права полномочий; 2) несет перед законом ответственность за деятельность группы; 3) выдвигается неофициально; 4) имеет психологическую природу; 5) имеет организационную природу. <p>3. Какому стилю руководства соответствуют перечисленные методы управления?</p> <p>1 - авторитарный; 2 - демократический; 3 - анархический</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) попустительский; 2) коллегиальный; 3) директивный. <p>4. Согласно какой теории руководства и лидерства лидерами рождаются, а не становятся?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) «ситуационная теория лидерства» Ф. Филлера; 2) теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь-цель»; 3) теория «великих людей»; 4) теория «жизненного цикла» П. Херси, К. Бланшара; 5) теория В. Вруума и Ф. Йеттона. <p>5. Согласно какой теории руководства и лидерства должны применяться стили руководства, соответствующие конкретной ситуации?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) теория «великих людей»; 2) теория В. Вруума и Ф. Йеттона; 3) «ситуационная теория лидерства» Ф. Фидлера; 4) теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь-цель»; 5) теория «жизненного цикла» П. Херси, К. Бланшара. <p>6. Согласно какой теории эффективность руководства и лидерства зависит от способности руководителя (лидера) нести ответственность за свое поведение и желания достигнуть поставленной цели?</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>1) теория «жизненного цикла» П. Херси, К. Бланшара;</p> <p>2) «ситуационная теория лидерства» Ф. Фидлера;</p> <p>3) теория В. Вруума и Ф. Йеттона;</p> <p>4) теория «великих людей»;</p> <p>5) теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь-цель».</p> <p>7. Согласно какой теории эффективность руководства и лидерства зависит от процесса принятия решения самим руководителем?</p> <p>1) теория «жизненного цикла» П. Херси, К. Бланшара;</p> <p>2) теория «великих людей» ;</p> <p>3) теория В. Вруума и Ф. Йеттона;</p> <p>4) «ситуационная теория лидерства» Ф. Фидлера;</p> <p>5) теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь-цель» .</p> <p>8. Согласно какой теории руководства и лидерства люди становятся лидерами не только в силу особенностей своей личности, но и в силу различных ситуационных факторов?</p> <p>1) теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь-цель»;</p> <p>2) теория «великих людей»;</p> <p>3) теория «жизненного цикла» П. Херси, К. Бланшара;</p> <p>4) теория В. Вруума и Ф. Йеттона;</p> <p>5) «ситуационная теория лидерства» Ф. Фидлера.</p> <p>9. Укажите функции руководящей деятельности, соответствующие этапам управленческого процесса: 1 - планирование; 2 - организация; 3 - руководство людьми; 4 - мотивация; 5 - контроль</p> <p>1) мотивационная;</p> <p>2) контролирующая;</p> <p>3) стратегическая;</p> <p>4) коммуникативно-регулирующая;</p> <p>5) администраторская.</p> <p>10. Какой способ принятия решения предпочтительнее? 1 - коллективный; 2 - единоличный</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>1) для избежания субъективизма;</p> <p>2) для большей продуманности возможных последствий;</p> <p>3) в условиях дефицита времени;</p> <p>4) для снижения сопротивления несогласных;</p> <p>5) при низкой квалификации сотрудников;</p> <p>6) при наличии конфликтной ситуации.</p> <p>11. Какие из перечисленных полномочий руководитель может делегировать в условиях дефицита времени?</p> <p>1) принятие стратегических решений;</p> <p>2) подготовительные операции;</p> <p>3) частные вопросы;</p> <p>4) контроль результатов работы;</p> <p>5) установление целей.</p> <p>12. Какие из перечисленных полномочий руководитель не может делегировать в условиях дефицита времени?</p> <p>1) контроль результатов работы;</p> <p>2) полномочия, способствующие профессиональному росту сотрудников;</p> <p>3) принятие стратегических решений;</p> <p>4) рутинную работу;</p> <p>5) частные вопросы.</p> <p>13. Что из перечисленных характеристик относится к понятию «лидер» и не относится к понятию «руководитель»?</p> <p>1) даны права и полномочия законом;</p> <p>2) выдвигается неофициально;</p> <p>3) выполняет несколько социальных ролей;</p> <p>4) не несет ответственности перед законом за работу группы;</p> <p>5) выполняет несколько социальных ролей.</p> <p>14. Из перечисленных правил укажите характерные для таких мер управленческого воздействия, как «поощрение» и «вознаграждение»?</p> <p>1) за исполнение конкретного поручения или задания;</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>2) регулярное; 3) предсказуемое; 4) за достижение результатов по общим показателям деятельности; 5) безотлагательное.</p> <p>15. Какие из перечисленных факторов, влияющих на удовлетворенность человека трудом, относятся к собственно мотивационным (непосредственно связанным с процессом труда)? 1) зарплата; 2) трудовые успехи; 3) условия труда; 4) степень ответственности; 5) служебный и профессиональный рост.</p> <p>16. Какие из перечисленных факторов, влияющих на удовлетворенность человека трудом, относятся к «внешним» по отношению собственно к труду? 1) признание заслуг; 2) степень ответственности; 3) социальный статус; 4) гарантии сохранения работы; 5) условия труда.</p> <p>17. Какие из перечисленных требований предъявляются к контролю? 1) постоянство; 2) тотальность; 3) открытость; 4) оперативность; 5) формальность.</p>
ОПК-6.2:	Проектирует специальные условия при инклюзивном образовании обучающихся с особыми образовательными потребностями; организует деятельность обучающихся с особыми	<p>Практические задания</p> <p>Практическое занятие. Учитель (воспитатель) как личность и профессионал</p> <p>1. Профессиональная компетентность учителя (воспитателя). 2. Психологические требования к личности и характеру педагога (воспитателя). 3. Формирование педагогической направленности личности.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	образовательными потребностями по овладению адаптированной образовательной программой	<p>4. Мотивы выбора профессии. 5. Адаптация к педагогической профессии. 6. Психология педагогического воздействия. 7. Педагогическое мастерство учителя (воспитателя). 8. Психологические условия овладения основами педагогического мастерства. 9. Индивидуальный стиль педагогической деятельности.</p> <p>Литература: 1. Гоноболин, Ф.Н. Книга об учителе / Ф.Н. Гоноболин. – М., 1998. 2. Маркова, А.К. Психология труда учителя / А.К. Маркова. – М., 1983. 3. Митина, Л.М. Эмоциональная гибкость учителя: Психологическое содержание, диагностика, коррекция / Л.М. Митина, Е.С. Асмаковец. – М., 2001. 4. Осипова, Е.К. Структура педагогического мышления учителя / Е.К. Осипова // Вопросы психологии. – 1987. – № 5. 5. Основы педагогического мастерства / Под ред. И.А. Зазюна. – М., 1990. 6. Рогов, Е.И. Учитель как объект психологического исследования / Е.И. Рогов. – М., 1998.</p> <p>Практическое занятие. Деформация личности в процессе профессиональной деятельности</p> <p>1. Влияние профессии на поведение и личность педагога (воспитателя). 2. Развитие профессиональных стереотипов. 3. Агрессивность педагога (воспитателя). 4. Стрессогенные факторы педагогической профессии. 5. Феномен эмоционального выгорания.</p> <p>Литература: 1. Абрамова, Г.С. К проблеме диагностики педагогической позиции// Психология труда учителя. – М., 1998. 2. Ерошенко, А.А. Особенности установок учителя на разных этапах овладения мастерством / А.А. Ерошенко. – М., 1998. 3. Ключева, Н.Ф. Технология работы психолога с учителем / Н.Ф. Ключева. – М., 2000.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p><i>Анализ педагогических технологий и оценивание их образовательного значения.</i></p> <p>1. Педагогические технологии на основе личностной ориентации педагогического процесса Педагогика сотрудничества. Гуманно-личностная технология Ш.А. Амонашвили Технологии поддержки ребенка.</p> <p>2. Педагогические технологии на основе активизации и интенсификации деятельности учащихся. Игровые технологии Проблемное обучение Технология интенсификации обучения на основе схемных и знаковых моделей учебного материала (В.Ф.Шаталов)</p> <p>3. Педагогические технологии на основе дидактического усовершенствования и реконструирования материала. Модульное обучение Реализация теории поэтапного формирования умственных действий (М.Б.Волович).</p> <p>4. Природосообразные технологии. Природосообразное воспитание грамотности (А.М.Кушнир). Технология саморазвития (М. Монтессори)</p> <p>5. Технологии развивающего обучения. Общие основы технологий развивающего обучения. Система развивающего обучения Л.В.Занкова. Технология развивающего обучения Д.Б.Эльконина-В.В.Давыдова. Личностно-ориентированное развивающее обучение (И.С.Якиманская).</p> <p>Пройти приведенные в приложении 1 <i>тесты</i>, проанализировать полученные результаты и составить свой <i>личностный портрет</i>. – Совпали ли результаты теста с вашим мнением о себе?</p> <p>Подготовить презентацию на тему «Управленческая культура руководителя образовательного учреждения»</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>В презентации должны быть отражены:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие культуры управления. 2. Качества руководителя. 3. Роль субъективных качеств руководителя в управлении. 4. Стили и методы руководства, их эффективность. 5. Сочетание стилей в управлении. 6. Современные взгляды на деятельность руководителя. 7. Требования к личности руководителя. 8. Развитие творческих качеств. 9. Эффективность деятельности руководителя.
ОПК-6.3:	<p>Разрабатывает программные материалы педагога (рабочие программы учебных дисциплин, оценочные средства и др.), учитывающие разные образовательные потребности обучающихся, проводит занятия и оценочные мероприятия в инклюзивных группах; проводит оценочные мероприятия</p>	<p>Разработать рекомендации для руководителей образовательных учреждений:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дайте характеристику основных компонентов школы (ДОУ) как системы и объекта управления. Приведите примеры схематичного изображения управленческой структуры школы (ДОУ) как образовательной системы. 2. Каковы основные функциональные обязанности руководителей ДОУ, общеобразовательной школы? В каких документах определены обязанности должностных лиц? 3. Почему ДОУ, школа выступает организующим центром совместной деятельности школы, семьи, общественности? <p>Выполнить реферат (с презентацией) по вопросам изучаемой дисциплины <i>Методические рекомендации по темам реферата представлены в приложении 1.</i></p> <p>Реферативный обзор на выбранную тему выполняется, как правило по научной литературе, учебным пособиям, периодическим изданиям за последние 5 лет, а также с использованием аналитической информации, публикуемой на специализированных Интернет-сайтах.</p> <p>Во введении студент обосновывает актуальную выбранной темы, свое отношение к данной проблемной тематике.</p> <p>По плану:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проблема, которую рассмотрел автор. 2. Актуальность и содержание рассматриваемой проблемы.

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>3. Решение проблемы, предлагаемое автором.</p> <p>4. Собственный взгляд на излагаемую проблему и возможные пути ее решения.</p> <p>Объем реферата составляет 5-8 страниц. В заключительной части обзора студент дает короткое (1-1,5 страница) резюме по теме.</p> <p>В реферативном обзоре на второй странице приводится содержание работы с указанием названий глав, параграфов.</p> <p>Выполнение реферативных обзоров предполагает широкое использование периодических изданий, а также аналитических статей, опубликованных на интернет-сайтах, освещающих теоретические и практические проблемы психологии управления. В процессе выполнения реферативного обзора раскрываются способности студентов осуществить самостоятельный поиск, анализ и обобщение периодических изданий, делать аргументированные выводы, вносить свои предложения по разрабатываемой теме. В процессе работы студент должен проявить умение пользоваться периодическими источниками, анализировать результаты, обобщать и систематизировать материалы, применяя их к конкретному излагаемому вопросу. Тема реферируемого материала должна быть раскрыта полно.</p>

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине «Психологические основы управления персоналом в общеобразовательных организациях» включает теоретические вопросы, тесты, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме экзамена.

Экзамен по данной дисциплине проводится в устной форме по экзаменационным билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса и одно практическое задание.

Показатели и критерии оценивания экзамена:

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.