Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шуматов Валентин Борисович
Должность: Ректор
Дата подписания: 19.02.2025 11:07:13
Уникальный программный ключ:
1cef78fd73d75dc6ecf72fe1eb94fee387a2985d2d97b754eeca0b9bfa794cd4

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тихоокеанский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий кафедрой
_____/Кадыров Р.В./
«_5_»_____июня_____2024__г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
основной образовательной программы
Б2.О.01(У) ОЗНАКОМИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА (ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА)

Направление подготовки (специальность)	34.03.01 Сестринское дело (код, наименование)
Уровень подготовки	Высшее образование (бакалавриат) (специалитет/магистратура)
Направленность подготовки	07 Административно-управленческая и офисная деятельность
Сфера профессиональной деятельности	Управления персоналом организации
Форма обучения	Очная (очная, очно-заочная)
Срок освоения ООП	4 года (нормативный срок обучения)
Институт/кафедра	Общепсихологических дисциплин

Владивосток – 2024

1. ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1.1. **Фонд оценочных средств** регламентирует формы, содержание, виды оценочных средств для текущего контроля, промежуточной аттестации и итоговой (государственной итоговой) аттестации, критерии оценивания дифференцированно по каждому виду оценочных средств.

1.3. Фонд оценочных средств определяет уровень формирования у обучающихся установленных в ФГОС ВО и определенных в основной образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 34.03.01 Сестринское дело направленности 07 Административно-управленческая и офисная деятельность управления персоналом в организации **общепрофессиональных (ОПК) и профессиональных (ПК) компетенций**

Ссылка на ООП ВО в части компетенций и индикаторов их достижения:

https://tgmu.ru/sveden/files/zie/OOP_34.03.01_24_Sestrinskoe_delo.pdf

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

2.1. Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств

1.3 № п/п	**Виды контроля**	**Оценочные средства***
		Форма
		1.1 Групповые дискуссии
		1.2 Творческое задание (работа в микрогруппах)
2	**Промежуточная аттестация****	2.1 Тесты
		2.2 Вопросы к зачету

Приложение 1
ОБРАЗЕЦ ДНЕВНИКА ПРАКТИКИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТИХООКЕАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

ДНЕВНИК
ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ
Б2.О.01(У) ОЗНАКОМИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА (ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА)

Обучающегося_____ Ф.И.О._____
_____группы по направлению подготовки 34.03.01. Сестринское дело

База практической подготовки ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России
Полное название и адрес базы практической подготовки

С_____по_____

Руководитель практики от ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России _____
_____
подпись ФИО

Оценка за практику_____

20 /20 учебный год

Владивосток 20__г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Тихоокеанский государственный медицинский университет
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Кафедра общепсихологических дисциплин
структурное подразделение ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России

Направление плдготовки:	***34.03.01 Сестринское дело***
	шифр и наименование специальности

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ
НА ПРАКТИКУ
Б2.О.01(У) ОЗНАКОМИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА (ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА)

для	

(Ф.И.О. обучающегося полностью)

Обучающегося		***курса***	***Учебная группа №***	

Место прохождения практики:

(указывается полное наименование структурного подразделения ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России или профильной медицинской организации)

Срок прохождения практики	***с « » 20 г.***	***по « » 20 г.***

п/п	Содержание задания[1]
1	Спланировать и провести взаимодействие с пациентом (клиентом) в соответствии с конкретными задачами и этическими нормами работы.
2	Предоставить результаты проведенной работы
	Планируемые результаты практики[4]
1	Формирование у обучающихся первичных умений и навыков, необходимых для профессиональной деятельности медицинской сестры
2	Формирование у обучающихся этических и психологических основ деятельности медицинской сестры.
	К промежуточной аттестации по практике представить следующие документы
	Индивидуальное задание на практику
	Рабочий график (план) проведения практики
	Дневник прохождения практики

	УТВЕРЖДАЮ _____ *Руководитель практики от ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России* *« » 20 г.*

Задание принято к исполнению: _____ « » _____ 20 г.

[1](подпись обучающегося)

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Тихоокеанский государственный медицинский университет
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Кафедра общепсихологических дисциплин

структурное подразделение ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России

Специальность:	***34.03.01 Сестринское дело***
	шифр и наименование специальности

РАБОЧИЙ ГРАФИК (ПЛАН) ПРОВЕДЕНИЯ УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ Б2.О.01(У) ОЗНАКОМИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА (ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА)

для	

(Ф.И.О. обучающегося полностью)

Обучающегося		***курса***	***Учебная группа №***	

Место прохождения практики:

(указывается полное наименование структурного подразделения ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России или профильной медицинской организации)

Срок прохождения практики	***с « » 20 г.***	***по « » 20 г.***

п/п	Мероприятие	Сроки выполнения	Отметка о выполнении
1.	Производственное собрание. Ознакомление с программой практики, ее целями и задачами.	*(первый день практики)*	
2.	Инструктаж по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, а также правилами внутреннего трудового распорядка.	*(первый день практики)*	
3.	Выполнение индивидуального задания на практику.		
4.	Обобщение полученной в ходе практики информации. Подготовка документов к промежуточной аттестации по практике.		
5.	Промежуточная аттестация по практике	*(последний день практики)*	

	УТВЕРЖДАЮ _____ *Руководитель практики от ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России* *« » 20 г.*

График принят к исполнению: _____ « » 20 г.
(подпись обучающегося)

ОТЧЕТ О ВЫПОЛНЕНИИ ПРАКТИЧЕСКИХ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ

Виды практической деятельности для освоения навыков работы должность по типу практики_____

№ п/п	Перечень практических умений	Должный минимум	Даты выполнения практических умений и навыков[2]											Итог
1.	Этические основы деятельности медицинской сестры. Психологические аспекты деятельности медицинской сестры и преподавателя.	36												
2.	Психологические аспекты первичных профессиональных умений и навыков (активное и пассивное слушание, беседа, опрос, аргументация). Профессиональная рефлексия.	36												
3.	Эмоциональная саморегуляция специалиста. Формы и методы психологической разгрузки	36												
4.	Специфика психологических навыков медицинской сестры в зависимости от возрастных особенностей пациентов, типа реагирования на болезнь, личностных особенностей	36												
5.	Умения и навыки, связанные с психологическими аспектами деятельности по обеспечению персоналом. Подбор и работа с персоналом, мотивация, разрешение конфликтов	36												
	Подпись руководителя практики													

[2] Количество граф соответствует количеству дней практики

ОТЗЫВ

на _____
(фамилия, имя, отчество полностью)

группы _____ специальности 34.03.01 Сестринское дело, проходившего/проходившую учебную практику Б2.О.01(У) ОЗНАКОМИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА (ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА) с _____ по _____

За время прохождения практики (производственная дисциплина, прилежание, внешний вид, проявление интереса к специальности, регулярность ведения дневника, индивидуальные особенности, морально - волевые качества, честность, инициативность, уравновешенность, выдержка, отношение к пациентам и др.)

_____
_____
_____
_____
_____

Приобретены навыки работы на должности помощник психолога:

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Выводы, рекомендации:

_____
_____

Руководитель практики
от ФГБОУ ВО ТГМУ
Минздрава России: _____ _____
подпись фамилия, инициалы

Промежуточная аттестация по практике

1. Ведение дневника_____
2. Тестовый контроль: дата_____ результат _____

ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА _____

Руководитель практики_____/ Ф.И.О. /

Дата_____

1.1 Групповые дискуссии

1. Персонал организации как объект управления.

Основы группового поведения. Понятие организации. Основные признаки. Основные характеристики организации. Организационное поведение. Жизненный цикл организации. Этапы. Понятие организационной структуры, типы организационных структур. Характеристика типов организационных структур. Психология отбора сотрудников. Собеседование как особый вид управленческой коммуникации. Выявление профессиональной компетентности и личностных особенностей кандидата

2. Психологические проблемы лидерства и руководства

Теория научного менеджмента Ф. Тейлора. Характеристика организационных принципов А. Файоля. Содержание бюрократической теории организации М. Вебера. Суть организационной теории Л. Гьюлика. Организационная концепция «человеческих отношений». Взгляды на организацию Э. Мэйо. Охарактеризуйте подход Д. Макрегора

Суть теории К. Арджириса. Подход В. Бенниса. Ситуационные теории организации. Ситуационный подход Дж. Вудворд. Лидерство как социально- и организационно-психологический феномен и метод управления. Стили организационного лидерства. Функциональные роли руководителя. Источники лидерской власти. Референтная власть. Психологические детерминанты референтной власти. Личностный, ситуативный и поведенческий подходы к объяснению феномена лидерства. Модели стилей лидерства К. Левина и Р. Ликерта. Модель Ф. Фидлера. Современные взгляды на стили лидерства и их сравнительную эффективность. Связь стиля лидерства с индивидуальностью, особенностями жизненного пути руководителя, организационными характеристиками. Возможности и ограничения оптимизации управления на основе различных моделей лидерства. Психологические условия эффективности различных стилей. Способы повышения эффективности руководства

3. Общение как механизм управления

Понятие организационной культуры. Охарактеризуйте структуру организационной культуры. Содержание и формирование организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность: модель В. Сате, модель Т. Питерса, Р. Уотермана, модель Т. Парсонса. Взаимодействие между культурами: модель Г. Хофштеде, модель У. Оучи.

Построение эффективных межличностных коммуникаций в организации. Подсистемы технологических, формальных, неформальных и внеформальных отношений в организации. Психологические проблемы взаимодействия в рамках этих подсистем. Искажение информации в деловом общении.

Невербальные средства общения: оптико-кинетические, паралингвистические, экстралингвистические, проксемические, визуальное общение

Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения: идентификация, эмпатия, рефлексия, интерпретация и атрибуция, роль установки

Особенности межличностного восприятия: эффект ореола («гала-эффект»), новизна, «эффект проекции», стереотипизации, точность межличностной перцепции, межличностная аттракция, обратная связь. Общение и понимание: барьеры эффективного общения, оценка источника сообщения, общение и статус. Система организационного общения: нисходящий информационный поток, восходящий информационный поток, горизонтальные информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Пути повышения эффективности общения в организации. Команды: психологические условия их формирования и эффективного функционирования. Управленческая команда. Преимущества и ограничения командной деятельности. Специфика командных отношений. Особенности психологического климата в команде. Этапы и закономерности формирования команд

Проблема усиления эффектов коммуникационных воздействий средствами целенаправленной организации среды. Проблема управления работоспособностью. Основные этапы в динамике работоспособности в течение рабочего дня. Психологические закономерности влияния цвета, запаха, пространства, освещения, особенностей дизайна, стиля одежды, чистоты и других характеристик окружения. Индивидуально-

психологические особенности подверженности влиянию окружения. Конфликты в организации и пути их разрешения

Критерии оценивания:

«Зачтено» выставляется обучающемуся, если он показал достаточно прочные знания основных положений учебной дисциплины, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты.

«Не зачтено» выставляется обучающемуся, если при ответе выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины.

1.2 Творческое задание (работа в микрогруппах)

Разработка учебного квеста на одну из тем дисциплины (выполняется в микрогруппах)

1. Знакомство с основными понятиями по выбранной теме. Распределяются роли в команде. Все члены команды должны помогать друг другу. Определить вид квеста. Команды стартуют с разных точек, которые будут для них финишными. В зависимости от сюжета квесты могут быть:

– линейными, в которых игра построена по цепочке: разгадав одно задание, участники получают следующее, и так до тех пор, пока не пройдут весь маршрут;

– штурмовыми, где все игроки получают основное задание и перечень точек с подсказками, но при этом самостоятельно выбирают пути решения задач;

– кольцевыми, они представляют собой тот же «линейный» квест, но замкнутый в круг.

2. Разработка структуры квеста, требований к его отдельным элементам:

– ясное вступление, где четко описаны главные роли участников или сценарий квеста, предварительный план работы, обзор всего квеста.

– центральное задание, где четко определен итоговый результат самостоятельной работы

– роли, от лица которых они могут выполнить задания. для каждой роли необходимо прописать план работы и задания.

– описание процедуры работы, которую необходимо выполнить каждому участнику квеста при самостоятельном выполнении задания (этапы).

– описание критериев и параметров оценки квеста. руководство к действиям, где описывается, как организовать и представить собранную информацию. Заключение, где суммируется опыт, который будет получен участниками при выполнении самостоятельной работы над квестом.

3. Разработка заданий для квеста:

– пересказ – демонстрация понимания темы на основе представления материалов из разных источников в новом формате: создание презентации, плаката, рассказа.

– планирование и проектирование – разработка плана или проекта на основе заданных условий.

– самопознание – любые аспекты исследования личности.

– компиляция – трансформация формата информации, полученной из разных источников: например, создание книги кулинарных рецептов, виртуальной выставки.

– творческое задание – творческая работа в определенном жанре - создание пьесы, стихотворения, песни, видеоролика.

– аналитическая задача – поиск и систематизация информации.

– детектив, головоломка, таинственная история – выводы на основе противоречивых фактов.

– достижение консенсуса – выработка решения по острой проблеме.

– оценка – обоснование определенной точки зрения.

– журналистское расследование – объективное изложение информации (разделение мнений и фактов).

4. Проведение разработанного квеста.

– начальный этап (командный): распределяются роли в команде.

– ролевой этап: индивидуальная работа в команде на общий результат. участники одновременно, в соответствии с выбранными ролями, выполняют задания. после того, как команда получит задание, нужно найти ответ. дается 3 попытки, если с 3 попытки не называется правильный ответ, то команда получает дополнительное задание (например, из полученных слов нужно будет составить ключевое слово).

– заключительный этап: команда работает совместно. по результатам исследования проблемы формулируются выводы и предложения. в оценке результатов принимают участие как преподаватели, так и учащиеся путем обсуждения или интерактивного голосования. проводится анализ выполненных работ, где оцениваются понимание задания, достоверность используемой информации, ее отношение к заданной теме, логичность, структурированность информации, определенность позиций, подходы к решению проблемы, индивидуальность, профессионализм представления

Оценочный лист

1. Разработка квеста как учебного задания на одну из тем дисциплины. Выполняется в микрогруппах

зачтено	Содержание квеста соответствует теме. Обоснование выбора вида квеста и заданий подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями, с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.
незачтено	Содержание квеста соответствует теме, не раскрывая ее. Объяснение хода квеста как учебного задания непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

2. Проведение разработанного квеста

зачтено	Квест разработан и проведен Квест по совместной оценке преподавателя и участников соответствует критериям: достижение заявленной цели; достижение качества процесса выполнения работы; содержание; сложность заданий. язык описания заданий должен быть понятен; -мотивированность участников; -безопасность выполнения; - разнообразие заданий; -оригинальность; -логичность; -целостность
незачтено	Квест разработан, но не проведен/ квест не разработан полностью Объяснение хода решения непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

5. Критерии оценивания результатов обучения

«Зачтено» выставляется обучающемуся, если он показал достаточно прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты.

«Не зачтено» выставляется обучающемуся, если при ответе выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины.

2.1. **Тесты**

1. Под субъектом управления следует понимать
*индивида (или группу), оказывающих воздействие на действия других людей
действия отдельного индивида или группы
систему коммуникаций
самоуправление

2. Общие закономерности управления разработала наука
*кибернетика
теория организации
социология
менеджмент

3. Продолжите предложение: "Управление – это …
особый вид социальной диагностики
принцип воздействия человека на биологический организм
воздействия на природные явления
*целенаправленное изменение образа жизни социальных групп

4. Предметом дисциплины "Психология управления" является
управление
функции управления
управленческие законы
*управленческие взаимодействия

5. Управленческие отношения возникают в результате
взаимодействия коммуникативной системы
межличностного общения
*взаимодействия субъекта и объекта управления
действий подчиненных

6. К разновидностям управленческих отношений относится
объективность
*субординация
динамичность
системность

7. Смысл так называемых «отношений координации» заключается в
*согласовании деятельности субъектов управления
подчинении субъектов управления
соблюдении норм и правил
ориентации на референтнтную группу

8. Под "социальной ролью" личности следует понимать
социальное положение
статус
социальные установки
*нормативную систему требований к действиям индивида

9. "Функциональная роль" индивида в группе определяется
степенью ответственности индивида
*должностными инструкциями, правилами
образованием, квалификацией
личными качествами индивида

10. К психическим свойствам личности можно отнести
*темперамент
цели, ценности
внимание, воля
социально-демографические характеристики

11. К социальным свойствам личности относится
темперамент
*нравственные принципы
память, ощущения
характер

12. Свойство личности, связанное с процессом саморегуляции :
воля

13. Под социальной организацией следует понимать
*совокупность индивидов, объединенных общей деятельностью
совокупность социальных групп
набор санкций
набор целей

14. Под "групповыми нормами" понимается
сложившиеся стандарты поведения в обществе
нормативы производственной деятельности
инструкции по выполнению технологии
требования руководителя к работнику
*правила регуляции поведения индивида в группе

15. "Групповые нормы" существуют для
регуляции производства
создания благоприятных условий выполнения заданий
проявления инициативы и творчества
*эффективного управления поведением личностью

16. "Производственная группа" отличается от "референтной"
*степенью принятия групповых норм
числом участников
объемом управленческих средств
квалификацией участников

17. Под "формальными отношениями" в организации следует понимать
необходимый ресурс организации
функции управления
*правила и нормы поведения
организационную структуру

18. Основные характеристики "формальных отношений" в организации
системность
безупречность
противоречивость
*безличность

19. "Неформальные отношения" в организации характеризуются
*противоречивостью

системностью
безличностью
доброжелательностью

20. Психологической общностью социальную группу делает
*психологические особенности членов группы
групповые цели, ценности, потребности
управленческие отношения
социально-демографические характеристики ее участников

21. Групповая динамика – это …
*процесс и результат целенаправленного воздействия
направление психологической науки
процесс целеполагания
уровень сплоченности группы

22. Под "групповой сплоченностью" следует понимать
процесс усвоения групповых норм и ценностей
характер руководства групповой
методы управления
*эффективность работы группы

23. "Лидерство" характеризует признак
стабильность
назначение извне
стихийность
*целенаправленность

24. Под " руководством" следует понимать
процесс согласования управленческого решения
отношения между руководителями
*деятельность по определению целей и способов их достижения
мотивация персонала

25. В группу производственных функций руководителя следует включать
установление дисциплины внутри организации
стимулирование подчиненных к работе
*определение целей и методов управления
развитие инициативы персонала

26. К социально-психологическим функциям руководителя следует относить
предписание работ
контроль выполнения заданий
сбор и переработка информации
*стимулирование подчиненных к работе

27. Власть – это …
признание руководителя коллективом
*форма влияния, опирающаяся на должностной статус
экономическая возможность могущества
результат функционирования организации

28. Понятие "авторитет" включает
особый вид отношений между руководителем и под-чиненным

должностная позиция руководителя
*признание окружающих
условие успешной работы подчиненных

29. Под "стилем управления" понимается
*комплекс деловых особенностей руководителя
совокупность методов решения проблем управления
функции управления
принципы управления

30. "Жестким" типом планирования характеризуется стиль управления
либеральный
*директивный
коллегиальный
демократический

31. Ориентируется на людей в процессе принятия решения стиль управления
*либеральный
коллегиальный
демократический
директивный

32. Под "управленческим общением" следует понимать
целенаправленное воздействие
взаимодействие между подчиненными
*обмен информацией между субъектом и объектом управления
общение между менеджерами

33. Субординационная форма управленческого общения характеризуется
согласованием действий
симпатиями партнеров общения
моральной регуляцией
*административным подчинением

34. При выборе той или иной формы общения руководителю необходимо учитывать
систему контроля
*индивидуальные характеристики людей
уровень управления
цели и задачи организации

35. Психологическая основа для обеспечения управленческого общения
рациональное использование рабочего времени
повышение потенциала работника
*коммуникация
делегирование полномочий

36. Под "качеством управленческого общения" следует понимать
информационное обеспечение взаимодействия с подчиненными
уважительное отношение к подчиненным
*достижение изменения действий подчиненных
психологический комфорт сторон общения

37. Качество управленческого общения обеспечивает
*владение средствами общения

наличие формальной власти
авторитет
сотрудничество

38. "Отношения взаимозависимости" в организации связаны с
системой контроля
процессом планирования
*противоречиями, возникающими между организацией и индивидом
условиями приема на работу

39. Коммуникация - это…
побуждение к активности
процесс целеполагания
общение человека с человеком
*система взаимодействий между людьми

40. Оновная функция коммуникации в организации
целеполагания
информационная
*мотивационную
планирования

41. Основные элементы коммуникативного процесса
*сообщение
система контроля
авторитет
планирование

42. Под "коммуникативной сетью" следует понимать
неформальную группу в организации
характер межличностных отношений
*систему, в пределах которой работники вступают во взаимодействие
цели организации

43. Основные области коммуникативного взаимодействия руководителя с персоналом
планирование
найм на работу
дисциплина
*оценка труда подчиненного

44. Основой коммуникативной сети является
*симпатии работников друг к другу
управление организацией
общие цели и интересы работников
система санкций

45. Анализ коммуникативных сетей способствует
установлению системы контроля
мотивации работников
*диагностике изменения формальной и неформальной структур
планированию

46. Под мотивацией следует понимать
систему санкций в организации

*процесс побуждения к деятельности
процесс планирования
процесс общения

47. В качестве мотива может выступить
премии
льготы
*профессиональный интерес
карьерный рост

48. В качестве стимулов может выступать
льготы
интересы
цели
*все варианты

49. Основой мотивации является
система санкций
*потребности
групповое давление
процесс целеполагания

50. Основным мотиватором, с точки зрения теории Ф.Тейлора, является
потребности
*деньги
система наказаний
различные льготы

51. В группу "теорий процесса" входят мотивационные теории
теория двух факторов
теория справедливости
теория систем
*теория ожидания

52. В качестве мотиватора, с точки зрения теории А.Маслоу, следует рассматривать
*потребности
деньги
систему наказаний
различные льготы

53. Средства стимулирования выполняют функции
целеполагания
оказания целенаправленного воздействия
*социализации
интеграции

54. Важным условием направленности и силы воздействия стимула является
система контроля в организации
*характер применяемого средства стимулирования
планирование
цели организации

55. Под "конфликтом" следует понимать
естественный результат взаимодействия людей

*столкновение противоположных целей и интересов
внутреннее противоречие
психологическую несовместимость

56. Причиной "организационных конфликтов" является
рассогласование целей организации
подмена главной цели организации некими нормами и правилами
притязания личности на вакантную должность
*несоответствие целей и потребностей работника

57. Причиной межличностных конфликтов является
рассогласование целей организации
подмена главной цели организации некими правилами и нормами
*притязаний личности на вакантную должность
стиль управления

58. Конфликт в организации выполняет функцию
*информационную
целеполагания
стимулирующую
адаптивную

59. Основными элементами конфликта являются
*участники конфликта
нормативные документы организации
система санкций

60. Основные психологические причины, ведущие к конфликтным ситуациям в организации
особенности личности руководителя
консерватизм взглядов
столкновение новых технологий
*борьба за власть

61. Под динамикой конфликта следует понимать
противоречивость интересов
*стадии протекания конфликта
деятельность руководителя по устранению конфликта

62. На процесс управления конфликтом оказывают влияние факторы
*определение предмета конфликта
взаимное доверие оппонентов
групповая динамика
уровень управления

63. Основным средством разрешения конфликта является
беседа
*переговоры
приказ
поощрение

64. Основой управленческого решения является
*руководитель
проблемная ситуация
подчиненный
система планирования

65. Интерес социологов к изучению управленческого решения обусловлен
объективностью информации, задействованной в решениях
тем, что решение принимается личностью
*в решениях фиксируются управленческие отношения
тем, что процесс принятия решения носит осознанный характер

66. В социально-психологическом исследовании процесса принятия решения, прежде всего, выявляется
роль подчиненного
*цели организации
интересы общества
фактическая ситуация выбора

67. Назовите ошибку психологического плана, часто сопровождающую процесс принятия решения.
перенасыщенность принятых решений
переоценка успеха решений
противоречивость новых решений прежним
*привычка принимать решения по шаблону

68. Продолжите фразу: "Управление – это …
работа всего персонала организации
целенаправленное воздействие
#принцип согласования отношений между социальными группами
#открытая динамическая система

69. Основные характеристики малой группы
#немногочисленность
#личное взаимодействие
#тесное и непосредственное общение
финансовые взаимообязательства

70. Основные факторы, влияющие на успешность работы членов группы
#состав группы
#величина группы
#протекание динамических процессов
внешние условия

71. Основные динамические процессы, влияющие на эффективность работы группы
#руководство
групповые совещания
#система методов управления
механизмы контроля

72. Степень сплоченности группы обеспечивают факторы
#взаимные симпатии членов группы
#удовлетворенность работой в группе
групповые нормы
наличие авторитарного лидера

73. Основные механизмы, обеспечивающие успешную работу группы
система принуждения
#групповые нормы
целеполагание
#субординация

74. Основные критерии эффективности лидерства

стратегии управления
#результативность коллектива (группы)
#принципы управления
внедрение нововведений

75. Личность руководителя характеризуют
#деловые качества
определенные правила и инструкции
#компетентность
#уверенность в себе, стрессоустойчивость
#стремление к достижению цели, ответственность

76. Для России характерны типы "отношений взаимозависимости"
#патерналистский
новаторский
аналитический
ситуационный
#бюрократический

77. Роль коммуникации в управлении организацией заключается в
#обмене информацией
#координации, согласовании действий работников
регуляции системы контроля
функционировании организации

78. Характер взаимоотношений в коммуникативной сети организации
объективный
#регулярный
непредсказуемый
#упорядоченный

79. К психологическим условиям эффективности стимулирования следует относить
#учет самооценки подчиненного
#сложившиеся традиции в группе
#непрерывность воздействия стимулов
#соответствие применяемых средств заслугам (или упущениям) подчиненного

80. Назовите негативные последствия конфликта в организации.
#интеграция персонала
#снижение дисциплины
#разрушение коммуникативных сетей
#снижение производительности

81. Основные методы разрешения конфликта
системные
#структурные
координационные
#межличностные
коммуникативные

82. Основные признаки, характеризующие управленческое решение
#системность
#вариативность
#осознанность
#объективность

83. Основными этапами процесса принятия решения следует считать

#выбор альтернатив
#разработка плана
#анализ проблемы
собеседование с исполнителями

84. К внешним факторам, влияющим на выбор альтернатив, относятся
#качество информации
техническая оснащенность
#свойства личности руководителя
компетентность персонала

85. К внутренним факторам, влияющим на выбор альтернатив, следует относить
качество информации
#техническая оснащенность
свойства личности руководителя
#компетентность персонала

86. К психологическим аспектам управленческого решения можно относить
#описание проблемной ситуации
#восприятие решений исполнителем
#диагностика проблемы

Шкала оценивания
«Отлично» - более 90% правильных ответов
«Хорошо» - 70-89% правильных ответов
«Удовлетворительно» - 60-69% правильных ответов
«Неудовлетворительно» - менее 60% правильных ответов

2.2 Вопросы к зачету

1. Развитие психических процессов в раннем детстве: особенности восприятия, памяти, внимания, мышления. Основные психологические новообразования этого периода.
2. Развитие психических процессов в дошкольном возрасте: особенности памяти, внимания, воображения.
3. Когнитивное развитие дошкольника. Особенности мышления дошкольника.
4. Психосоциальное развитие ребенка младшего школьного возраста.
5. Психофизиология подросткового возраста.
6. Психосексуальное развитие подростка, формы сексуального поведения современных подростков.
7. Когнитивное развитие в подростковом возрасте: особенности мышления, памяти, внимания.
8. Поведенческие реакции подростков.
9. Подростковая агрессивность: определение, проявления, причины, динамика развития.
10. Ведущий вид деятельности и психологические новообразования в юности.
11. Когнитивное развитие в период юности.
12. Психосоциальное развитие в ранней взрослости. Близость и одиночество.
13. Кризис середины жизни: психофизиологические, психологические и социальные причины.
14. Период средней взрослости: психофизиология, соотношение психического и физического здоровья.
15. Когнитивные изменения в средней взрослости.
16. Период поздней взрослости. Социальные стереотипы старости.
17. Психосоциальное и личностное развитие в период поздней взрослости.
18. Индивидуальные типы реагирования на старость.
19. Общая характеристика понятия «общения». Функции общения.Виды общения. Формы общения.Структура общения. Уровни общения.
20. Речь в межличностном общении.
21. Невербальное общение. Межнациональные различия невербального общения.
22. Особенности социальной перцепции.
23. Особенности формирования первого впечатления.
24. Механизмы взаимопонимания в общении.
25. Психологические способы воздействия в процессе общения.
26. Эмоции в общении.
27. Обратная связь в межличностном общении.
28. Умение слушать как важное условие продуктивного общения.
29. Психологические приемы достижения расположения собеседника.
30. Психологические особенности использования критики в процессе общения.
31. Доверительное общение.
32. Манипулятивное общение.
33. Неформальное общение.
34. Коммуникативная компетентность.
35. Психологические аспекты проведения деловой беседы.
36. Основные правила проведения деловой беседы по телефону.
37. Психологические особенности публичного выступления.
38. Особенности подготовки и проведения деловых переговоров.
39. Особенности конфликтного общения.

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями. В ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий,

теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе психологической науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах психологической науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, в некоторых случаях демонстрирует авторскую позицию студента. Допускаются недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.

оценка «хорошо» выставляется в случае, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах психологической науки. В ответе допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.

оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, если дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах психологической науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно. А также в случаях, если дан неполный ответ, при котором студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи, однако с помощью преподавателя студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения. В ответе могут отсутствовать выводы, могут быть допущены ошибки при раскрытии понятий, а речевое оформление требовать поправок и коррекции.

оценка «неудовлетворительно» выставляется, когда дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.