

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Комарова Светлана Юриевна  
Должность: Проректор по учебно-научной работе  
Дата подписания: 07.07.2025 11:50:50  
Уникальный программный идентификатор:  
43ba42f5deae4116bbfcb9ac98e39108031227e81add207cbee4149f2098d7a

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Омский государственный аграрный университет имени П.А.Столыпина»**

**Направления подготовки 21.04.02 Землеустройство и кадастры**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
по дисциплине**

**Б1.О.11 ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ**

**Направленность (профиль) «Цифровое управление земельными ресурсами»**

Обеспечивающая преподавание дисциплины кафедры философии, истории, экономической теории и права

Разработчик, канд пед наук,доцент

О.З. Кузнецова

## **ВВЕДЕНИЕ**

1. Фонд оценочных средств по дисциплине является обязательным обособленным приложением к Рабочей программе.

2. Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися указанной дисциплины.

3. При помощи ФОС осуществляется контроль и управление процессом формирования обучающимися компетенций, из числа предусмотренных ФГОС ВО в качестве результатов освоения дисциплины.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине включает в себя: оценочные средства, применяемые для входного контроля; оценочные средства, применяемые в рамках индивидуализации выполнения и контроля фиксированных видов ВАРС; оценочные средства, применяемые для текущего контроля и оценочные средства, применяемые при промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины.

5. Разработчиками фонда оценочных средств по дисциплине являются преподаватели кафедры - Философии, истории, экономической теории и права обеспечивающей изучение обучающимися дисциплины в университете. Содержательной основой для разработки ФОС послужила Рабочая программа дисциплины.

**1. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ**  
**учебной дисциплины модуля, персональный уровень достижения которых проверяется с использованием представленных в п. 3**  
**оценочных средств**

| Компетенции,<br>в формировании которых задействована<br>дисциплина |                                                                                                                        | Код и наименование<br>индикатора достижений<br>компетенции                                                                                                                                                                                 | Компоненты компетенций,<br>формируемые в рамках данной дисциплины<br>(как ожидаемый результат ее освоения) |                                                                                  |                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| код                                                                | наименование                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                            | знать и понимать                                                                                           | уметь делать (действовать)                                                       | владеть навыками<br>(иметь навыки)                                         |
| 1                                                                  |                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                            | 2                                                                                                          | 3                                                                                | 4                                                                          |
| <b>Универсальные компетенции</b>                                   |                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                            |                                                                                  |                                                                            |
| УК-3                                                               | Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | ИД-3.1<br><br>Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели.                                                                                                             | психологические основы управления коллективом                                                              | определять стратегию командной работы                                            | планирования работы команды                                                |
|                                                                    |                                                                                                                        | ИД 3.2<br><br>Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий | психические свойства личности                                                                              | учитывать психические свойства личности при определении стратегии взаимодействия | отдельными навыками диагностики психических особенностей личности          |
|                                                                    |                                                                                                                        | ИД-3.3<br><br>Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета                                                                                                                         | психологические основы управления конфликтными ситуациями                                                  | определять стратегии поведения в конфликте                                       | отдельными навыками психологического регулирования конфликтными ситуациями |

|      |                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                       |                                                                                 |                                                                                           |                                                                            |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
|      |                                                                                                                                         | интересов всех сторон.<br>Предвидит результаты<br>(последствия) как личных, так<br>и коллективных действий                                                            |                                                                                 |                                                                                           |                                                                            |
|      |                                                                                                                                         | ИД-3.4<br><br>Планирует командную<br>работу, распределяет<br>поручения и делегирует<br>полномочия членам команды,<br>организует обсуждение<br>разных идей и мнений    | психологию управления<br>трудовым коллективом                                   | применять знания психологии<br>трудового коллектива при<br>распределении полномочий       | планирования работы коллектива                                             |
| УК-6 | Способен определять и<br>реализовывать приоритеты<br>собственной деятельности и<br>способы ее совершенствования на<br>основе самооценки | ИД-6.1<br><br>Находит, обобщает и<br>творчески использует<br>имеющийся опыт в<br>соответствии с задачами<br>саморазвития                                              | отдельные методы<br>саморазвития                                                | применять отдельные методы<br>саморазвития                                                | отдельными навыками<br>профессионального и личного<br>саморазвития         |
|      |                                                                                                                                         | ИД-6.2<br><br>Самостоятельно выявляет<br>мотивы и стимулы для<br>саморазвития, определяя<br>реалистические цели<br>профессионального роста                            | психологические<br>особенности потребностно-<br>мотивационной сферы<br>личности | применять отдельные методики<br>диагностики потребностно-<br>мотивационной сферы личности | характеристики мотивационных и<br>демотивационных факторов в<br>управлении |
|      |                                                                                                                                         | ИД-6.3<br><br>Планирует профессиональную<br>траекторию с учетом<br>профессиональных<br>особенностей, а также других<br>видов деятельности и<br>требований рынка труда | фазы профессионального<br>роста                                                 | планировать профессиональный<br>рост                                                      | отдельными навыками организации<br>траектории профессионального роста      |

|  |  |                                                                                                                                   |                                                                 |                                                                                   |                                                                                 |
|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | <p>ИД-6.4</p> <p>Действует в условиях неопределенности, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом имеющихся ресурсов</p> | <p>психологические аспекты принятия управленческого решения</p> | <p>анализировать управленческие решения с учетом критериев «хорошего» решения</p> | <p>отдельными навыками коррекции управленческих решений и стилей управления</p> |
|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|

## Общие критерии оценки и реестр применяемых оценочных средств

рамках педагогического контроля

\* данным знаком помечены индивидуализируемые виды учебной работы

## 2.2 Общие критерии оценки хода и результатов изучения учебной дисциплины

| <b>1. Формальный критерий получения обучающимися<br/>положительной оценки по итогам изучения дисциплины:</b>                         |                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1.1</b> Предусмотренная программа изучения дисциплины обучающимся выполнена полностью до начала процесса промежуточной аттестации | <b>1.2</b> По каждой из предусмотренных программой видов работ по дисциплине обучающийся успешно отчитался перед преподавателем, демонстрируя при этом должный (не ниже минимально приемлемого) уровень сформированности элементов компетенций |
| <b>2. Группы неформальных критериев<br/>качественной оценки работы обучающегося в рамках изучения дисциплины:</b>                    |                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>2.1</b> Критерии оценки качества хода процесса изучения обучающимся программы дисциплины (текущей успеваемости)                   | <b>2.2.</b> Критерии оценки качества выполнения конкретных видов ВАРС                                                                                                                                                                          |
| <b>2.3</b> Критерии оценки качественного уровня итоговых результатов изучения дисциплины                                             | <b>2.4.</b> Критерии аттестационной оценки качественного уровня результатов изучения дисциплины                                                                                                                                                |

## 2.3 РЕЕСТР элементов фонда оценочных средств по учебной дисциплине

| Группа<br>оценочных средств                                                           | Оценочное средство или его элемент                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                       | Наименование                                                                                        |
| 1                                                                                     | 2                                                                                                   |
| <b>1. Средства для входного контроля</b>                                              | Не предусмотрено                                                                                    |
|                                                                                       |                                                                                                     |
| <b>2. Средства для индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС</b> | Примерная тематика докладов/презентаций                                                             |
|                                                                                       | Шкала и критерии оценивания доклада                                                                 |
|                                                                                       | Шкала и критерии оценивания презентации                                                             |
| <b>3. Средства для текущего контроля</b>                                              | Вопросы для самоподготовки по темам семинарских занятий                                             |
|                                                                                       | Критерии оценки самоподготовки по темам семинарских занятий                                         |
| <b>4. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины</b>         | Тестовые задания по итогам изучения дисциплины                                                      |
|                                                                                       | Шкала и критерии оценивания ответов на тестовые задания по итогам изучения дисциплины               |
|                                                                                       | Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины |
|                                                                                       | Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины          |

## 2.4 Описание показателей, критериев и шкал оценивания и этапов формирования компетенций в рамках дисциплины

| Индекс и название компетенции<br>и | Код индикатора достижений компетенции<br>и | Индикаторы компетенции | Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения) | Уровни сформированности компетенций                                                                                                          |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                    | Формы и средства контроля формирования компетенций          |
|------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
|                                    |                                            |                        |                                                           | компетенция не сформирована                                                                                                                  | минимальный                                                                                                                                                                | средний                                                                                                                                                                                        | высокий                                                                                                                                                                                            |                                                             |
|                                    |                                            |                        |                                                           | Оценки сформированности компетенций                                                                                                          |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                    |                                                             |
|                                    |                                            |                        |                                                           | 2                                                                                                                                            | 3                                                                                                                                                                          | 4                                                                                                                                                                                              | 5                                                                                                                                                                                                  |                                                             |
|                                    |                                            |                        |                                                           | Оценка «неудовлетворительно»                                                                                                                 | Оценка «удовлетворительно»                                                                                                                                                 | Оценка «хорошо»                                                                                                                                                                                | Оценка «отлично»                                                                                                                                                                                   |                                                             |
|                                    |                                            |                        |                                                           | Характеристика сформированности компетенции                                                                                                  |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                    |                                                             |
|                                    |                                            |                        |                                                           | Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач | Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач | Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач | Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач |                                                             |
| Критерии оценивания                |                                            |                        |                                                           |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                    |                                                             |
| УК-3                               | ИД-1 <sub>УК-3</sub>                       | Полнота <b>знаний</b>  | Знает психологические основы управления коллективом       | Не знает психологические основы управления коллективом                                                                                       | Имеет поверхностные знания психологических основ управления коллективом                                                                                                    | Имеет твердые знания психологических основ управления коллективом                                                                                                                              | Имеет глубокие знания психологических основ управления коллективом                                                                                                                                 | Доклад/ Устный ответ<br><br>Презентация<br><br>Тестирование |
|                                    |                                            | Наличие <b>умений</b>  | Умеет определять стратегию командной работы               | Не умеет определять стратегию командной работы                                                                                               | При определении стратегии командной работы допускает значительные ошибки                                                                                                   | При определении стратегии командной работы допускает незначительные ошибки                                                                                                                     | При определении стратегии командной работы не допускает ошибок                                                                                                                                     |                                                             |
|                                    |                                            | Наличие <b>навыков</b> | Имеет навыки планирования                                 | Не владеет навыками планирования работы                                                                                                      | При планировании работы команды                                                                                                                                            | При планировании работы команды                                                                                                                                                                | При планировании работы команды не                                                                                                                                                                 |                                                             |

|  |                      |                                          |                                                                                        |                                                                                           |                                                                                                        |                                                                                                          |                                                                                                       |  |
|--|----------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |                      | (владение опытом)                        | работы команды                                                                         | команды                                                                                   | допускает значительные ошибки                                                                          | допускает незначительные ошибки                                                                          | допускает ошибок                                                                                      |  |
|  | ИД-2 <sub>ук-3</sub> | Полнота знаний                           | Знает психические свойства личности                                                    | Не знает психические свойства личности                                                    | Имеет поверхностные знания психических свойств личности                                                | Имеет твердые знания психических свойств личности                                                        | Имеет глубокие знания психических свойств личности                                                    |  |
|  |                      | Наличие умений                           | Умеет учитывать психические свойства личности при определении стратегии взаимодействия | Не умеет учитывать психические свойства личности при определении стратегии взаимодействия | При определении стратегии взаимодействия недостаточно учитывает психологические свойства личности      | При определении стратегии взаимодействия учитывает отдельные психологические свойства личности           | При определении стратегии взаимодействия в полной мере учитывает психологические свойства личности    |  |
|  |                      | Наличие навыков (владение опытом)        | Владеет отдельными навыками диагностики особенностей личности                          | Не владеет навыками диагностики психических особенностей личности                         | При диагностике психических особенностей личности допускает значительные ошибки                        | При диагностике психических особенностей личности допускает незначительные ошибки                        | В полной мере владеет освоенными навыками диагностики психических особенностей личности               |  |
|  | ИД-3 <sub>ук-3</sub> | Полнота <b>знаний</b>                    | Знает психологические основы управления конфликтными ситуациями                        | Не знает психологических основы управления конфликтными ситуациями                        | Имеет поверхностные знания психологические основы управления конфликтными ситуациями                   | Имеет твердые знания психологические основы управления конфликтными ситуациями                           | Имеет глубокие знания понятия и факторов психологические основы управления конфликтными ситуациями    |  |
|  |                      | Наличие <b>умений</b>                    | Умеет определять стратегии поведения в конфликте                                       | Не умеет определять стратегии поведения в конфликте                                       | При определении стратегии поведения в конфликте допускает значительные ошибки                          | При определении стратегии поведения в конфликте допускает незначительные ошибки                          | При определении стратегии поведения в конфликте не допускает ошибок                                   |  |
|  |                      | Наличие <b>навыков</b> (владение опытом) | Владеет отдельными навыками психологического регулирования конфликтными ситуациями     | Не владеет навыками психологического регулирования конфликтными ситуациями                | При решении задач по психологическому регулированию конфликтных ситуаций допускает значительные ошибки | При решении задач по психологическому регулированию конфликтных ситуаций допускает незначительные ошибки | При решении типичных задач по психологическому регулированию конфликтных ситуаций не допускает ошибок |  |

|       |                      |                                          |                                                                                     |                                                                                        |                                                                                                                     |                                                                                                                       |                                                                                                           |                                                             |
|-------|----------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
|       | ИД-4 <sub>ук-3</sub> | Полнота <b>знаний</b>                    | Знает психологию трудового коллектива                                               | Не знает психологию трудового коллектива                                               | Имеет поверхностные знания психологию трудового коллектива                                                          | Имеет твердые знания психологию трудового коллектива                                                                  | Имеет глубокие знания психологии трудового коллектива                                                     |                                                             |
|       |                      | Наличие <b>умений</b>                    | Умеет применять знания психологии трудового коллектива при распределении полномочий | Не умеет применять знания психологии трудового коллектива при распределении полномочий | Не учитывает знания психологии трудового коллектива при распределении полномочий                                    | Учитывает психологию трудового коллектива при распределении полномочий                                                | В полной мере учитывает психологию трудового коллектива при распределении полномочий                      |                                                             |
|       |                      | Наличие <b>навыков</b> (владение опытом) | Владеет опытом планирования работы коллектива                                       | Не владеет опытом планирования работы коллектива                                       | При решении типичных задач по опытам планированию работы коллектива допускает значительные ошибки                   | При решении типичных задач опытом планированию работы коллектива допускает незначительные ошибки                      | При решении типичных задач опытом планированию работы коллектива не допускает ошибок                      |                                                             |
| УК-6. | ИД-1 <sub>ук-6</sub> | Полнота <b>знаний</b>                    | Знает отдельные методы саморазвития                                                 | Не знает методов саморазвития                                                          | Имеет поверхностные знания об отдельных методах саморазвития                                                        | Имеет твердые знания об отдельных методах саморазвития                                                                | Имеет глубокие знания об изучаемых методах саморазвития                                                   | Доклад/ Устный ответ<br><br>Презентация<br><br>Тестирование |
|       |                      | Наличие <b>умений</b>                    | Умеет применять отдельные методы саморазвития                                       | Не умеет применять отдельные методы саморазвития                                       | При применении отдельных методов саморазвития допускает значительные ошибки                                         | При применении отдельных методов саморазвития допускает незначительные ошибки                                         | При применении отдельных методов саморазвития не допускает ошибок                                         |                                                             |
|       |                      | Наличие <b>навыков</b> (владение опытом) | Владеет отдельными навыками профессионального и личностного саморазвития            | Не владеет навыками профессионального и личностного саморазвития                       | При решении типичных задач по применению профессионального и личностного саморазвития допускает значительные ошибки | При решении типичных задач по применению профессионального и личностного саморазвития допускает незначительные ошибки | При решении типичных задач по применению профессионального и личностного саморазвития не допускает ошибок |                                                             |
|       | ИД-2 <sub>ук-6</sub> | Полнота <b>знаний</b>                    | Знает психологические особенности потребностно-мотивационной                        | Не знает психологические особенности потребностно-мотивационной сферы                  | Имеет поверхностные знания о психологических особенностях                                                           | Имеет твердые знания о психологических особенностях потребностно-                                                     | Имеет глубокие знания о психологических особенностях                                                      |                                                             |

|  |          |                                          |                                                                                          |                                                                                             |                                                                                                                                  |                                                                                                                                    |                                                                                                                        |  |
|--|----------|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |          |                                          | сферы личности                                                                           | личности                                                                                    | потребностно-мотивационной сферы личности                                                                                        | мотивационной сферы личности                                                                                                       | потребностно-мотивационной сферы личности                                                                              |  |
|  |          | Наличие <b>умений</b>                    | Умеет применять отдельные методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности | Не умеет применять отдельные методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности | При применении отдельных методов диагностики потребностно-мотивационной сферы личности допускает значительные ошибки             | При применении отдельных методов диагностики потребностно-мотивационной сферы личности допускает незначительные ошибки             | При применении отдельных методов диагностики потребностно-мотивационной сферы личности не допускает ошибок             |  |
|  |          | Наличие <b>навыков</b> (владение опытом) | Владеет навыками характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении    | Не владеет навыками характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении    | При решении типичных задач по характеристике мотивационных и демотивационных факторов в управлении допускает значительные ошибки | При решении типичных задач по характеристике мотивационных и демотивационных факторов в управлении допускает незначительные ошибки | При решении типичных задач по характеристике мотивационных и демотивационных факторов в управлении не допускает ошибок |  |
|  | ИД-Зук-6 | Полнота <b>знаний</b>                    | Знает фазы профессионального роста                                                       | Не знает фазы профессионального роста                                                       | Имеет поверхностные знания о фазах профессионального роста                                                                       | Имеет твердые знания о фазах профессионального роста                                                                               | Имеет глубокие знания о фазах профессионального роста                                                                  |  |
|  |          | Наличие <b>умений</b>                    | Умеет планировать профессиональный рост                                                  | Не умеет планировать профессиональный рост                                                  | При планировании профессионального роста допускает значительные ошибки                                                           | При планировании профессионального роста допускает незначительные ошибки                                                           | При планировании профессионального роста не допускает ошибок                                                           |  |
|  |          | Наличие <b>навыков</b> (владение опытом) | Владеет отдельными навыками организации траектории профессионального роста               | Не владеет навыками организации траектории профессионального роста                          | При решении типичных задач по организации траектории профессионального роста допускает значительные ошибки                       | При решении типичных задач по организации траектории профессионального роста незначительные ошибки                                 | При решении типичных задач по организации траектории профессионального роста не допускает ошибок                       |  |
|  | ИД-4ук-6 | Полнота <b>знаний</b>                    | Знает психологические                                                                    | Не знает психологических                                                                    | Имеет поверхностные знания о                                                                                                     | Имеет твердые знания о психологических                                                                                             | Имеет глубокие знания о                                                                                                |  |

|  |  |                                          |                                                                                  |                                                                                     |                                                                                                                  |                                                                                                                    |                                                                                                        |  |
|--|--|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  |                                          | аспекты принятия управленческого решения                                         | аспектов принятия управленческого решения                                           | психологических аспектах принятия управленческого решения                                                        | аспектах принятия управленческого решения                                                                          | психологических аспектах принятия управленческого решения                                              |  |
|  |  | Наличие <b>умений</b>                    | Умеет анализировать управленческие решения с учетом критериев «хорошего» решения | Не умеет анализировать управленческие решения с учетом критериев «хорошего» решения | При анализе управленческих решений с учетом критериев «хорошего» решения допускает значительные ошибки           | При анализе управленческих решений с учетом критериев «хорошего» решения допускает незначительные ошибки           | При анализе управленческих решений с учетом критериев «хорошего» решения не допускает ошибок           |  |
|  |  | Наличие <b>навыков</b> (владение опытом) | Владеет отдельными навыками коррекции управленческих решений и стилей управления | Не владеет навыками коррекции управленческих решений и стилей управления            | При решении типичных задач по коррекции управленческих решений и стилей управления допускает значительные ошибки | При решении типичных задач по коррекции управленческих решений и стилей управления допускает незначительные ошибки | При решении типичных задач по коррекции управленческих решений и стилей управления не допускает ошибок |  |

### **ЧАСТЬ 3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций**

#### **Часть 3.1. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков**

##### **3.1.1 . Средства для индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА тем докладов/презентаций**

1. Психологические особенности реализации функций управления
2. Современные тенденции управления социальной организацией
3. Психологические особенности мужских и женских коллективов
4. Психологическая совместимость и оптимизация взаимодействия персонала.
5. Психологические особенности мотивации персонала
6. Характеристика психотипов руководителей.
7. Имидж руководителя как часть управленческого взаимодействия
8. Профессионально обусловленные деструкции личности руководителя
9. Стресс в профессиональной деятельности: стрессоры, динамика развития, преодоление
10. Трудоголизм и синдром хронической усталости в управленческой деятельности.
11. Психологический климат в организации: пути его регуляции
12. Управленческое взаимодействие
13. Виды коммуникативных барьеров в управлении и пути их преодоления
14. Характеристика отношений в системе Руководитель-подчиненный
15. Эффективный руководитель: психологический подход
16. Психология индивидуального стиля управления. Сочетание индивидуальных стилей
17. Управленческое общение: условия эффективного воздействия; позиции в общении
18. Роль и значение эмоционального интеллекта в деятельности руководителя
19. Понятие «авторитет руководителя». Псевдоавторитет как побочный эффект гипертрофированной значимости у руководителя
20. Психологическое давление и как с ним бороться (реализация принципа самосохранения)
21. Развитие лидерских качеств в процессе обучения в вузе
22. Актуальность идей А.А. Богданова об организации жизнедеятельности человека (Личная тектология как основа самоменеджмента)
23. Вклад А.К. Гастева в теорию управления (Актуальность идей А.К. Гастева о НОТ)
24. Психологические аспекты карьерного роста
25. Современные отечественные теории мотивации
26. Инициативность на работе: за и против
27. Роль самоменеджмента в управленческой деятельности

##### **Процедура выбора темы обучающимся**

Выбор темы презентации/доклада осуществляется обучающимися по рекомендации преподавателя из предложенного списка. Обучающимся также предоставляется возможность самостоятельно выбрать тему доклада/презентации с учетом содержания изучаемой темы, профессиональных и личностных интересов и согласовать ее с преподавателем.

После процедуры выбора темы – она закрепляется за обучающимся и ее выполнение становится обязательным.

##### **ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРЕЗЕНТАЦИИ**

**Оценка «зачтено»** ставится если:

- презентация является самостоятельной, оригинальной работой;
- глубоко и всесторонне раскрыто содержание темы;
- автор владеет категориальным аппаратом дисциплины и использует его для раскрытия темы;
- материал презентации хорошо структурирован, логично и грамотно изложен, правильно оформлен;
- в презентации используются таблицы, фотографии, схемы, рисунки, диаграммы;
- объем работы составляет не менее 15 слайдов.

**Оценка «не зачтено»** ставится если:

- презентация не является самостоятельной, оригинальной работой;
- тема раскрыта поверхностно;
- содержание презентации не соответствует теме;
- автор слабо владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- материал презентации плохо структурирован, неграмотно изложен;
- в презентации не используются таблицы, фотографии, схемы, рисунки, диаграммы;
- недостаточный объем работы (менее 15 слайдов)

## ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ДОКЛАДА

### Оценка «зачтено» ставится если:

- глубоко и всесторонне раскрыто содержание темы;
- автор владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- содержание доклада хорошо структурировано, логично и грамотно изложено;

### Оценка «не зачтено» ставится если:

- не раскрыто содержание темы;
- автор слабо владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- содержание доклада плохо структурировано, материал неграмотно изложен;

### 3.1.2. Средства для текущего контроля

#### ВОПРОСЫ

для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям

Очная форма обучения

|                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Практическое занятие 1 "Основные направления развития психологии управления"</b>         |
| Основные этапы в развитии науки управления                                                  |
| Основные подходы в управлении                                                               |
| Изменение парадигмы управления в 21 в                                                       |
| Основные особенности и тенденции изменения психологии управления                            |
| <b>Практическое занятие 2 " Основные мировые управленческие культуры"</b>                   |
| 1. Понятие «управленческая культура».                                                       |
| 2. Основные мировые управленческие культуры                                                 |
| 3. Тенденции развития управленческой мысли                                                  |
| 4. Психологические закономерности управленческой деятельности                               |
| <b>Практическое занятие 3 : Личность как объект управления</b>                              |
| 1. Направленность личности: понятие, структура, виды, значение                              |
| 2. Самосознание. Я-концепция. Самооценка. Механизмы САМО                                    |
| 3. Жизненная стратегия личности.                                                            |
| <b>Практическое занятие 4. Психологические регуляторы деятельности и поведения личности</b> |
| <b>Вопросы</b>                                                                              |
| 1. Эмоциональная сфера личности                                                             |
| 2. Волевая сфера личности                                                                   |
| 3. Потребностно-мотивационная сфера личности                                                |
| <b>Практическое занятие 5 Мотивация труда</b>                                               |
| 1. Мотивация: понятие, виды, типы, уровни                                                   |
| 2. Теории мотивации и их характеристики                                                     |
| 3. Мотивационные и демотивационные факторы в управлении                                     |
| <b>Практическое занятие 6: Личность как субъект управления</b>                              |
| 1. Основные функции руководителя и их психологические особенности.                          |
| 2. Психологический портрет (модель личности) руководителя                                   |
| 3. Требования и ограничения к деятельности современного руководителя                        |
| <b>Практическое занятие 7 "Личность как субъект управления"</b>                             |
| 1. Психология руководства и лидерства                                                       |
| 2. Психология делегирования полномочий                                                      |
| 3. Профессиональное саморазвитие руководителя                                               |
| 4. Психология карьеры и карьерного роста                                                    |
| <b>Практическое занятие 8 «Психология управления трудовым коллективом»</b>                  |
| 1. Структура и основные характеристики отдельных микроструктур трудового коллектива         |
| 2. Трудности в управлении трудовым коллективом и их преодоление                             |
| 3. Развитие трудового коллектива                                                            |
| <b>Практическое занятие 9 "Малая группа как объект управления"</b>                          |
| 1. Понятие группы. Общие групповые закономерности                                           |
| 2. Факторы эффективности группы                                                             |
| 3. Структура группы                                                                         |
| 4. Групповые взаимодействия                                                                 |
| 5. Формирование команды                                                                     |
| <b>Практическое занятие 10 «Психологические основы управления конфликтными ситуациями»</b>  |
| 1. Понятие конфликта                                                                        |

|                                                                   |                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2.                                                                | Причины возникновения конфликта                                                            |
| 3.                                                                | Стратегии поведения в конфликте                                                            |
| 4.                                                                | Способы разрешения конфликта                                                               |
| <b>Практическое занятие 11: Психология управленческих решений</b> |                                                                                            |
| 1.                                                                | Психологические аспекты принятия решений.                                                  |
| 2.                                                                | Поведение руководителя при принятии решения.                                               |
| 3.                                                                | Содержание и стили принятия управленческих решений.                                        |
| 4.                                                                | Организация групповых решений.                                                             |
| 5.                                                                | Психологические особенности принятия групповых решений                                     |
| <b>Практическое занятие 12: Психология стилей управления</b>      |                                                                                            |
| 1.                                                                | Социально-психологическая сущность стилей руководства                                      |
| 2.                                                                | Психология классических стилей руководства (автократический, демократический, либеральный) |
| 3.                                                                | Психология современных стилей руководства. Многомерные стили руководства                   |
| 4.                                                                | Психология специальных стилей руководства                                                  |

### ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

#### самоподготовки по темам практических (семинарских) занятий

**оценка «зачтено»** выставляется, если

обучающийся оформил отчетный материал в виде конспекта на основе самостоятельно изученного материала, смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы.

- **оценка «не зачтено»** выставляется, если обучающийся

не аккуратно оформил отчетный материал в виде конспекта на основе самостоятельного изученного материала, не смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы.

#### 3.1.4. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины

...

#### Тестовые задания для прохождения итогового тестирования

##### 1. Психология управления это.....

- наука о закономерностях проявления и развития психики
- отрасль, изучающая закономерности поведения людей в группах
- отрасль, изучающая психологические аспекты управления+

##### 2. Управление как специфическую деятельность связывают с появлением-

.....  
организации.

##### 3. В настоящее время психология управления имеет два основных источника своего развития:

##### ВЫБЕРИТЕ 2 ВАРИАНТА ОТВЕТОВ

- потребности экономики
- потребности практики+
- потребности развития психологической науки+

##### 4. В развитии науки управления можно выделить ряд этапов

##### РАССТАВЬТЕ В ПРАВИЛЬНОМ ПОРЯДКЕ

- классическая школа теории научного менеджмента
- школа человеческих отношений
- бихевиористическая школа менеджмента
- социальная школа менеджмента

##### 5. Познанию реального психологического портрета личности способствуют

##### УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

|                                                |                                                                                                                           |
|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. <b>Принцип развития.</b>                    | а. Способности развиваются в результате изменения условий жизни личности и ее интеллектуально-психологических тренировок. |
| 2. <b>Принцип неисчерпаемости.</b>             | б. Ни одна оценка человека при его жизни не может считаться окончательной                                                 |
| 3. <b>Принцип универсальной талантливости.</b> | с. Нет людей неспособных, есть люди, занятые не своим делом                                                               |
|                                                |                                                                                                                           |

##### 6. Основные функции психики:

- a. организма и представление
  - b. отражение и защита организма
  - c. отражение и регуляция поведения и деятельности+
  - d. защита регуляция поведения и прогнозирование
7. **Психические процессы принято разделять на:**
- a. познавательные, эмоциональные, волевые+
  - b. познавательные, поведенческие, регуляторные,
  - c. психические, физиологические, физические
  - a. **К психическим свойствам личности относятся**  
мышление и сознание  
темперамент и способности+  
желания и потребности  
эмоции и воля
8. **Человек, который формируется в общении и деятельности и включен в систему социально-значимых отношений это**
- a. субъект
  - b. индивид
  - c. индивидуальность
  - d. личность+
9. **Темперамент определяет...**
- a. память
  - b. динамические характеристики поведения+
  - c. содержательные характеристики поведения
  - d. отношение к явлениям реальности
10. **Тип темперамента, относящийся к интровертам**
- a. холерик и сангвиник
  - b. холерик и меланхолик
  - c. флегматик и меланхолик+
  - d. сангвиник и флегматик
11. **Относительную легкость и продуктивность в овладении знаниями и осуществлении различных видов деятельности обеспечивают способности**
- a. общие +
  - b. специальные
  - c. коммуникативные
12. **Способности, связанные с взаимодействием людей с природой, техникой, знаковой информацией, художественными образами это**
- a. предметные +
  - b. теоретические
  - c. общие
13. **Я концепция включает в себя**
- ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ**
- a. представление о себе+
  - b. самооценку+
  - c. внутреннее «Я»
  - d. самоотношение+
14. **Самооценка осуществляется путем сравнения «Я» идеального "я" с реальным**
- верно+
  - неверно
15. **Перечислите основные виды деятельности человека:**
- ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ**
- a. предметно-манипулятивная;
  - b. игровая; +
  - c. трудовая; +
  - d. манипулятивная;
  - e. учебная; +
  - f. производственная;
  - g. гедонистическая.
16. **Отражение необходимости (нужды, желанности) чего-то для человека в данный момент, часто переживаемое как внутреннее напряжение и побуждающее его психическую активность - это...**
- a. аффект
  - b. потребность+

- c. мотив
- d. влечение

17. **Приписывание другим людям собственных отрицательных качеств, состояний, желаний, как правило, в преувеличенном виде – это ... (вид психологической защиты)**

- a. рационализация
- b. проекция +
- c. замещение
- d. сублимация.

18. **Группы, на которые ориентируются люди в своих интересах, симпатиях и антипатиях называются...**

- a. референтными+
- b. формальными
- c. условными

19. **Формальные группы — это группы...**

- a. имеющие официально заданную извне структуру+
- b. в которых люди постоянно находятся в повседневной жизни и деятельности
- c. объединенные по какому-либо общему признаку

20. **Взаимодействие в малой группе осуществляется**

- a. средствами массовой коммуникации
- b. в формальной форме
- c. в непосредственном личном общении+

21. **Высшей формой социальной активности людей является**

- a. ассоциация
- b. коллектив+
- c. корпорация
- d. конгломерат

22. **Внешнее согласие с мнением большинства при внутреннем личном несогласии, пассивное принятие существующего порядка вещей называется**

- a. конформизмом+
- b. ригидностью
- c. манипулированием
- d. апатией

23. **Степень интеграции состава группы относительно ее целей, ценностей, деятельности это...**

групповая динамика

- a. групповая сплоченность+
- b. ценностно-ориентационное единство
- c. удовлетворенность групповой деятельностью

24. **Способность правильно воспринимать и оценивать себя, строить Я-концепцию формируется у человека благодаря включенность в социальные группы**

- a. верно+
- b. неверно

25. **Процесс развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности, называется**

- a. общением +
- b. привязанностью
- c. социумом
- d. взаимоотношениями

23. **Форма общения, когда оба партнера взаимодействуют друг с другом это**

- a. сотрудничество+
- b. противоборство
- c. компромиссное взаимодействие
- d. однонаправленное воздействие

24. **Невербальный канал коммуникации передает**

- a. информацию
- b. смысл
- c. отношение к собеседнику+

25. **Структура общения**

**УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ**

|         |                                    |
|---------|------------------------------------|
| 4. цель | d. то, ради чего возникает общение |
|---------|------------------------------------|

|    |            |    |                                                                                        |
|----|------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 5. | средства   | е. | способы кодирования, передачи, расшифровки информации, передаваемой в процессе общения |
| 6. | содержание | ф. | восприятия друг друга и установления взаимопонимания                                   |
|    |            | г. | информация, которая передается в процессе общения                                      |

1-a, 2-b, 3-d

**26. Ситуация, в которой каждая из сторон стремится занять позицию, несовместимую и противоположную по отношению к позиции другой стороны это**

- а. недоразумение
  - б. противоборство
  - с. конфликт+
- а. Своеобразный сплав эмоционального и интеллектуального в группе представляет собой:**
- а) психические образования группы
  - б) психические процессы группы
  - в) социально-психологический климат группы +
- а. Коллегиальное рассмотрение всех предложенных альтернатив и полное согласие в процессе выбора лучшей из них составляет суть принципа:**
- а) консенсуса +
  - б) рациональности
  - в) конкретности
- а. Неформальный лидер:**
- а) человек, влияющий на поведение членов группы силой своего личного авторитета +
  - б) человек, на которого официально возложены функции управления
  - в) член группы, который отличается от других индивидуальными особенностями
- а. Организация эффективного взаимодействия в процессе работы экспертов и отсутствие возможности проверки актуальной эффективности принимаемых решений из предлагаемых альтернатив относится к трудностям:**
- а) взаимодействия исполнителей
  - б) мотивации исполнителей
  - в) выбора управленческого решения +
- а. Совокупность взаимосвязанных методов, приемов, средств и процедур выработки и принятия управленческих решений представляет собой ... принятия решения:**
- а) методику
  - б) технологию +
  - в) средство
- а. Влияние мотивации на групповое поведение человека:**
- а) повышает эффективность деятельности +
  - б) определяет групповое мнение
  - в) разобщает групповые интересы
- а. Согласно управленческой “решетке” Блейка и Моутона стиль управления руководителя по избеганию конфликтов, максимуму внимания к людям и минимуму к производству называется:**
- а) “Гуманизация” +
  - б) “Поиск компромиссов”
  - в) “Невмешательство”
- а. Система групповых ожиданий и требований относительно исполнения индивидом социальных ролей называется:**
- а) позицией
  - б) экспектацией +
  - в) установкой
- а. Наиболее предпочтительным определением коммуникации можно считать:**
- а) систему управления посредством информации
  - б) передачу информации на большом расстоянии
  - в) связи между людьми в процессе совместной деятельности +
- а. Целью психологии управления является:**
- а) совершенствование экологической среды
  - б) разработка психологических путей повышения эффективности организационных систем +
  - в) увеличение товарооборота
- а. Социально-психологический механизм сохранения, накопления и воспроизведения социального опыта членов группы относится к:**
- а) групповым интересам

- б) групповому мнению
- в) традициям группы +
- а. **Стиль принятия решений, при котором принятие решения поручается высокоорганизованной команде, которая способна самостоятельно определять способ достижения цели управления и исполнителей, называется:**
  - а) попустительским
  - б) авторитарным
  - в) делегирующим +
- 27. **Коммуникативная сторона общения – это**
  - а. обмен информацией+
  - б. восприятие людьми друг друга
  - с. ориентация в ситуации
  - д. взаимодействие
- 28. **Перцептивная сторона общения – это**
  - а. взаимодействие между людьми
  - б. способ передачи информации
  - с. восприятие людьми друг друга+
  - д. манипуляция собеседником
- 41. **Интерактивная сторона общения заключается в:**
  - а. способности познания партнера по общению;
  - б. процессе восприятия друг друга партнерами по общению;
  - с. организации взаимодействия между индивидами+
  - д. обмену информацией между людьми.
- 42. **Нижний качественный предел малой группы:**
  - а. 2 человека +
  - б. 10 человек
  - с. 12 человек
- 43. **Технические средства в достижении эффективности коммуникаций:**
  - а. затрудняют контакты
  - б. повышают оперативность в заключении контрактов +
  - с. устраняют психологические последствия нежелательных личных контактов
- 44. **Неправильное отношение в процессе общения членов группы относится к барьерам:**
  - а. неправильных установок сознания
  - б. организационно-психологическим
  - с. социально-психологическим +
- 45. **Понятия «индивид», «личность», «человек», «индивидуальность» по объему содержания находятся в отношении:**
  - а. соподчинения
  - б. включения +
  - с. рядорасположенности
- 47. **Конгломераты:**
  - а. формальные группы
  - б. неорганизованные или случайно организованные группы +
  - с. ассоциации
- 48. **Риск, связанный со степенью эффективности, прогнозируемой в момент принятия решений, когда ожидается высокая эффективность выполнения задач, называется:**
  - а. оправданным риском +
  - б. стандартным риском
  - с. авантюризмом
- 49. **Согласно управленческой “решетке” Блейка и Моутона стиль управления руководителя с максимумом внимания к работе, производству и минимумом к людям называется:**
  - а. “Поиск компромиссов”
  - б. “Жесткое администрирование” +
  - с. “Невмешательство”
- 50. **Словесное воздействие на людей, при котором достигается минимизация потери информации:**
  - а. фасцинация +
  - б. интеракция
  - с. перцепция
- 51. **С этим связано преодоление субъективных ошибок, допускаемых руководителем в процессе управленческой деятельности:**
  - а. приобретением опыта деятельности
  - б. психологической подготовкой +

с. профессиональной подготовкой

**52. Таким менеджментом называется управление делами организации, фирмы, когда в разработке и принятии наиболее ценных решений участвуют все члены организации:**

- a. распределенным
- b. партиципативным +
- c. корпоративным

**53. Таким называется риск в принятии управленческого решения, рассчитанный на ситуативные преимущества стороны, принимающей это решение:**

- a. конформным
- b. целенаправленным
- c. мотивированным +

**54. Навыки и умения в структуре личности являются психическими:**

- a. процессами
- b. образованиями +
- c. состояниями

**55. Такой компетентностью называется владение руководителем приемами личностного саморазвития, самовыражения, самореализации:**

- a. личностной +
- b. специальной
- c. организационно-методической

**56. Руководитель – это член группы, ...**

- a. способный оказывать влияние на установки и поведение других людей
- b. на которого официально возложены функции управления коллективом и организация его деятельности+
- c. являющийся самым авторитетным, за которым она признает преимущества и право принимать решения в значимых ситуациях

**57. В теории личности Адлера принцип активности нашел свое воплощение в этом понятии:**

- a. смысл жизни
- b. цель жизни +
- c. целеустремленность

**58. Внешняя конформность как поведение, связанное с реализацией групповых норм - это...**

- a. тенденция вести себя наперекор требованиям группы;
- b. изменение поведения (или выражение согласия) под влиянием группы при внутреннем несогласии с ней; +
- c. изменение мнения и поведения под влиянием группы при внутреннем согласии с ней.

**60. Управленческие решения, основанные на последовательности нормативных аналитических процедур (диагностика, формулирование критериев, выявление альтернатив и их оценка, окончательный выбор) – это ...**

- a. решения, основанные на суждениях
- b. интуитивные решения
- c. рациональные решения+

#### **ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТЕСТА**

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если получено более 81% правильных ответов.
- оценка «хорошо» - получено от 71 до 80% правильных ответов.
- оценка «удовлетворительно» - получено от 61 до 70% правильных ответов.
- оценка «неудовлетворительно» - получено менее 61% правильных ответов.

#### **ПЛАНОВАЯ ПРОЦЕДУРА получения дифференцированного зачета**

Зачёт осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на изучение дисциплины. Обучающиеся, выполнившие все виды учебной работы и получившие за них положительные оценки получают зачет на последнем занятии.

| <b>Нормативная база проведения<br/>промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины:</b>                                                                                                                                                               |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 1) действующее «Положение о текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры и среднего профессионального образования в ФГБОУ ВО Омский ГАУ» |  |

| <b>Основные характеристики<br/>промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины</b> |                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Цель промежуточной аттестации -</b>                                                                | установление уровня достижения каждым обучающимся целей и задач обучения по данной дисциплине                                                                                                                    |
| <b>Форма промежуточной аттестации -</b>                                                               | дифференцированный зачёт                                                                                                                                                                                         |
| <b>Место процедуры получения зачёта в графике учебного процесса</b>                                   | 1) участие обучающегося в процедуре получения зачёта осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на изучение дисциплины/профессионального модуля                                         |
|                                                                                                       | 2) процедура проводится в рамках ВАРС, на последней неделе семестра                                                                                                                                              |
| <b>Основные условия получения обучающимся зачёта:</b>                                                 | 1) обучающийся выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса;<br>2) прошёл заключительное тестирование;<br>3) и т.д. |

## **ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ**

### **дифференцированного зачета**

Результаты дифференцированного зачета определяют оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»..

**Оценка «отлично»** выставляется студенту, глубоко и прочно усвоившему программный материал, исчерпывающе, последовательно и грамотно, логически и стройно его излагавшему на практических занятиях, свободно умеющему увязать теорию с практикой, выполнившему все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса по дисциплине; прошедшему заключительное тестирование на «отлично»;

**Оценка «хорошо»** выставляется студенту, твердо знающему программный материал, грамотно и по существу излагающему его, который не допускает существенных неточностей в ответах на практических занятиях, умеющему увязать теорию с практикой, выполнившему все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса по дисциплине; прошедшему заключительное тестирование на «хорошо»;

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется студенту, который имеет знания основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения в последовательности изложения программного материала, выполнившему все виды учебной работы (включая самостоятельную) и не отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса по дисциплине; прошедшему заключительное тестирование на «удовлетворительно»;

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, не отвечает на вопросы, не выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и не отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса по дисциплине; не прошедшему заключительное тестирование.

#### 4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА сформированности компетенции

**УК-3** - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

| <b>ИД-1 - Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Б1.О.11<br>Психология<br>управления                                                                                           | <p><b>Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов</b></p> <p><b>1. Деятельность, связанная с принятием управленческих решений в организации по управлению людьми с учетом свойств и качеств личности это –</b><br/>администрирование<br/>организация<br/>контроль<br/>+управление</p> <p><b>2. Деятельность людей, объединенных в одну организацию, подчиняющихся ее правилам и нормам и выполняющих заданную им совместную работу – это деятельность</b><br/>управленческая<br/>+организованная<br/>совместная<br/>организационная</p> <p><b>3. Форма социальной организации, которая формируется на основе совместной работы и в рамках которой реализуются основные функции личности это -</b><br/>команда.<br/>+трудовой коллектив.<br/>группа.<br/>ассоциация.</p> <p><b>4. Двое или более лиц, взаимодействующих и имеющих взаимное влияние друг на друга это -</b><br/>+группа.<br/>коллектив.<br/>трудовой коллектив.<br/>команда.</p> <p><b>5. Функция коллектива по отношению к личности</b><br/>+ социализации<br/>психологическая<br/>испытательная<br/>формирующая</p> <p><b>6. Взаимодействие в коллективе, основанное на интеграции всех точек зрения, усилении личностной вовлеченности сотрудников в трудовую деятельность это стратегия</b><br/>+сотрудничества<br/>компромисса<br/>приспособления<br/>конкуренции</p> <p><b>7. Группа людей со взаимодополняющими навыками, приверженная общим намерениям, целям, подходу к работе в рамках которой они считают себя взаимответственными это</b><br/>коллектив<br/>+команда<br/>группа<br/>ассоциация</p> <p><b>8. Процесс создания руководителем комплекса согласованных между собой действий, позволяющих команде реализовывать поставленные задачи и достичь намеченных целей это</b></p> |

+планирование.  
организация.  
мотивация.  
контроль.

**9. Удовлетворенность работников коллектива организацией личного труда, отношениями с другими сотрудниками и общим уровнем организованности в коллективе - это**

социализация.  
психологическое признание.  
+социально-психологический климат.  
взаимодействие

**10. К признакам трудового коллектива относятся  
ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ**

+ наличие общей цели.  
ограниченное число членов группы.  
+постоянство взаимодействия.  
+ наличие определенной организационной структуры.

**11. Деятельность руководителя по сплочению сотрудников в команду включает  
ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ**

+постановку ясной цели перед сотрудниками  
+формирование традиций и ритуалов  
строгий контроль  
+корпоративные мероприятия  
авторитарный стиль управление

**12. Для создания стратегии сотрудничества в трудовом коллективе  
руководитель должен соблюдать психологические законы управления  
ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно  
неверно

**13. Закон утверждающий, что разные люди в разное время могут по-разному  
реагировать на одинаковые воздействия – это закон неопределенности отклика  
ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно  
неверно

**14. Одним из принципов командной работы выступает распределение  
обязанностей и ответственности за достижение поставленных целей, а не жесткое  
закрепление выполняемых функций  
ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно  
неверно

**15. Для организации взаимодействия между объектами управления за основу  
принимается принцип приоритетности интересов организации  
ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно.  
неверно.

**Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных  
вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных  
вариантах ответов**

**16. Принципы управленческой деятельности и их содержание  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ**

| Принцип управленческой деятельности                            | Содержание управленческой деятельности                                                              |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| соответствия людей структуре                                   | не подстраиваем организацию к работающим, а подбираем людей, способных реализовать цели организации |
| единоначалия, или административной ответственности одного лица | работник отчитывается и получает приказы только от одного лица                                      |
| специализации управления                                       | повторяющиеся действия распределяются между работниками и не дублируются                            |
| принцип вознаграждения                                         |                                                                                                     |

**17. Законы побуждения работников к деятельности и их проявления**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Психологический закон управления            | Проявление психологического закона управления                                               |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| первичности личного интереса                | регулирует участие человека в деятельности, которая представляется ему как значимая         |
| самосохранения                              | утверждает, что человек будет работать на низком уровне возможностей, если чувствует угрозу |
| нелинейной зависимости стимула и результата |                                                                                             |

**18. Функции трудового коллектива и их содержание**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Функция трудового коллектива | Содержание функция                                                               |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| управления производством     | включение работников в непосредственное управление                               |
| развития коллектива          | формирование навыков коллективной работы, совершенствование методов деятельности |
| стимулирования               | поддержка эффективного труда и ответственного отношения к обязанностям           |
| целевая                      |                                                                                  |

**19. Критерии выделения и виды трудовых коллективов**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Критерий выделения по | Вид трудового коллектива              |
|-----------------------|---------------------------------------|
| формам собственности  | государственные, частные и т.п.       |
| сферам деятельности   | производственные и непроизводственные |
| времени существования | временные и постоянные                |
| стадии развития       |                                       |

**20. Стадии развития трудового коллектива**  
УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. Возникновение
2. Формирование
3. Стабилизация
4. Совершенствование/распад

**21. Распределите реальные контактные группы от более простых к более сложным:**

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. Номинальная
2. Ассоциация
3. Кооперация
4. Корпорация
5. Коллектив

**22. Стадии формирования трудового коллектива и ее характеристика**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Стадия формирования | Характеристика этапа                                           |
|---------------------|----------------------------------------------------------------|
| возникновение       | создание новой организации или приходом нового руководителя    |
| формирование        | образование неформальных групп, появление неформальных лидеров |
| стабилизации        | достижение зрелости коллектива.                                |
| совершенствования   |                                                                |

**23. Структура трудового коллектива**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Подструктура     | Состав подструктуры                                      |
|------------------|----------------------------------------------------------|
| административная | формальная подструктура, состоящая из органов управления |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | производственная                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | формальная подструктура, состоящая из производственных подразделений   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | социально-психологическая                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | неформальная структура, в основе которой лежат межличностные отношения |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | социально-квалификационная                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                        |
| <p>Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения) / Практико-ориентированные задания (кейсы)</p> <p>24. Каждый работник должен получать вознаграждение за свой труд и оно должно оцениваться им как справедливое – это сущность принципа _____<br/>+ вознаграждения</p> <p>25. Закон, фиксирующий зависимость успехов деятельности человека от соответствия его способностей видам работ - это закон ...<br/>+ соответствия</p> <p>26. Осознанная опредмеченная потребность, побуждающая человека к действиям это- _____<br/>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ<br/>+мотив</p> <p>27. Управление коллективом со стороны руководителя заключается в грамотном переводе его из одной стадии развития в другую, более высокую. Процесс формирования нового коллектива состоит в прохождении последовательно следующих стадий развития:<br/><i>возникновение – формирование – стабилизация- совершенствование (или распад).</i> Определите, какой из трех стилей управления: директивный, демократический или попустительский будет наиболее адекватен для коллектива в стадии стабилизации. ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ<br/>+демократический</p> <p>28. Для управления конкретным коллективом руководитель должен уметь определять,<br/>на какой стадии развития находится коллектив в настоящий момент, и выбирать соответствующий стиль управления коллективом. Выделяют следующие стадии: <i>возникновение – формирование – стабилизация- совершенствование (или распад).</i> Определите, стадию развития трудового коллектива по нижеприведенным признакам<br/>Внешние условия изменились, а коллектив продолжает работать над ранее поставленными целями, уже не отвечающими задачами нового времени. Длительное время структура, функции, положения, инструкции и методы работы не меняются. Коллективу еще удастся за счет опыта и былого мастерства «держаться на плаву», но по результативности он уже проигрывает более активным группам. В коллективе накопилась усталость, чаще всего доминируют формальные взаимоотношения и оглядка на лидера.<br/>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ<br/>+распад</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                        |
| <p><b>ИД-2 - Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                        |
| Б1.О.11<br>Психология<br>управления                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p>Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов</p> <p>1. К психическим свойствам личности относятся<br/>мышление и сознание<br/>+темперамент и способности<br/>желания и потребности<br/>эмоции и воля</p> <p>2. Человек, который формируется в общении и деятельности и включен в систему социально-значимых отношений это ...<br/>субъект<br/>индивид<br/>индивидуальность</p> |                                                                        |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>+личность</p> <p><b>3. Тип личности (или поведения), который ориентирован в своих проявлениях вовне, на окружающих</b><br/>сангвиник<br/>+экстраверт<br/>флегматик<br/>интроверт</p> <p><b>4. Тип личности (или поведения), ориентированный вовнутрь или на себя.</b><br/>+интроверт<br/>меланхолик<br/>флегматик<br/>экстраверт</p> <p><b>5. Совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность, относительно независимых от текущих ситуаций это – направленность</b><br/>ВЕРНО ЛИ ЭТО СУЖДЕНИЕ<br/>+верно<br/>неверно</p> <p><b>6. Сила мотива определяется:</b><br/>+степенью актуальности той или иной потребности для работника<br/>направленностью потребности<br/>степенью уверенности в собственных силах<br/>характером человека</p> <p><b>7. Выбор стиля и поведение руководителя должны быть гибкими</b><br/>ВЕРНО ЛИ ЭТО СУЖДЕНИЕ<br/>+верно<br/>неверно</p> <p><b>8. Совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности, определяющая ее отношение с окружающей средой это – направленность</b><br/>ВЕРНО ЛИ ЭТО СУЖДЕНИЕ<br/>+верно<br/>неверно</p> <p><b>9. Устойчивая ориентация индивида на контакты с обществом характеризует направленность коллективистскую</b><br/>ВЕРНО ЛИ ЭТО СУЖДЕНИЕ<br/>+верно<br/>неверно</p> <p><b>10. Стремление каждого индивида становится таким же, как и остальные представители его окружения это стадия формирования личности</b><br/>+адаптация<br/>индивидуализация<br/>интеграция</p> <p><b>11. Темперамент определяет...</b><br/>память<br/>+динамические характеристики поведения<br/>содержательные характеристики поведения<br/>отношение к явлениям реальности</p> <p><b>12. Направленность оказывает организующее влияние на компоненты структуры личности, на психические состояния и познавательные, эмоциональные, волевые психические процессы</b><br/>+верно<br/>неверно</p> <p><b>13. Тип личности, который стремится во всем к максимальной точности и предпочитают работать с реальными объектами</b><br/>+реалистический<br/>интеллектуальный<br/>артистический<br/>социальный</p> <p><b>14. Тип личности, у которой сильно развито чувство ответственности, гуманизм,</b></p> |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**сопереживание.**  
реалистический  
интеллектуальный  
артистический  
+социальный

**15. Тип личности, отдающий предпочтение четкому плану, пытающийся следовать инструкциям, отлично справляющийся с рутинной работой, хотя к решению вопросов подходит шаблонно**

+конвенциональный  
артистический  
социальный  
интеллектуальный

**Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов**

**16. Функция мотива и его содержание**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Функция мотива   | Содержание функции                                                   |
|------------------|----------------------------------------------------------------------|
| побуждающая      | определяет возникновение потребностного состояния                    |
| направляющая     | определяет направленность энергии на определенную цель               |
| смыслообразующая | придает личностный смысл деятельности                                |
|                  | вызывает дополнительные побуждения, например, с появлением усталости |

**17. Соотношение свойств нервной системы и типа темперамента (по И.П. Павлову)**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Тип темперамента | Свойства нервной системы                      |
|------------------|-----------------------------------------------|
| сангвиник        | сильная, уравновешенная, подвижная            |
| флегматик        | сильная, малоподвижная, инертная              |
| холерик          | сильная, неуравновешенная, подвижная          |
| меланхолик       | слабая, неуравновешенная, подвижная/ инертная |

**18. Модели личности и их характеристики**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Модель личности       | Содержательные характеристики модели                                                                         |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| экономическая         | человек, ставящий во всех жизненных связях на первое место полезность                                        |
| социальная            | человек, реализующий свои потребности в социальных отношениях на основе моральные и социальные норм общества |
| самоактуализирующаяся | человек стремящийся реализовать себя в труде и ищет в своей работе смысл                                     |
| асоциальная           |                                                                                                              |

**19. Виды самооценки и их характеристика**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Вид самооценки | Характеристики самооценки                                     |
|----------------|---------------------------------------------------------------|
| адекватная     | мнение человека о себе совпадает с реальной действительностью |
| неадекватная   | мнение человека о себе далеко от объективности                |
| нормальная     |                                                               |

**20. Уровень самооценки и ее внешние проявления**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Уровень самооценки | Внешние проявления самооценки                                       |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------|
| заниженная         | частая самокритика; чувство вины; боязнь сделать что-то неправильно |

|                     |                                                                                       |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| низкая              | отсутствие инициативы из-за полной неуверенности в своих силах                        |
| нормальная          | способность принимать решения и нести за них ответственность; реалистичность ожиданий |
| высокая, завышенная |                                                                                       |

**21. Уровни развития и проявления способностей**

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. Задатки
2. Склонности
3. Одаренность
4. Талант
4. Гениальность

**22. Уровни развития способностей личности и их характеристика**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Уровень развития способностей | Характеристика уровня развития способностей                                                     |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| одаренность                   | сочетание способностей, обеспечивающее возможность успешного выполнения какой-либо деятельности |
| талант                        | высокий уровень развития специальных способностей                                               |
| гениальность                  | высший уровень развития способностей и талантов                                                 |
| способность                   |                                                                                                 |

**23. Психические свойства личности и их характеристика**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Психическое свойство | Характеристика психического свойства                                                                 |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| темперамент          | индивидуальные особенности психической деятельности, обусловленные типом высшей нервной деятельности |
| способности          | психофизиологические особенности, являющиеся условием успешности в определенной деятельности         |
| характер             | обобщенные способы поведения, отношение к разным сторонам бытия                                      |
| направленность       | иерархия потребностей и мотивов поведения, ценностных ориентаций                                     |

**Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения) / Практико-ориентированные задания (кейсы)**

**24. Индивид полагает, что весь мир должен крутиться вокруг него, он не просит, а приказывает – характеристика человека с ... самооценкой**

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ПРОПИСНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В СООТВЕТСТВУЮЩЕМ ПАДЕЖЕ

- +завышенной  
+неадекватной

**25. Живет спокойно, гармонично, имеет много друзей; мала вероятность появления психических и психосоматических заболеваний; ошибки осознает, исправляет и идет дальше. Это характерно для человека с... самооценкой**

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ПРОПИСНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В СООТВЕТСТВУЮЩЕМ ПАДЕЖЕ

- +адекватной

**26. Объективные данные у человека хорошие, потенциал есть, но из-за страха совершить ошибку они часто не реализуются. Это характеристика человека с самооценкой**

- +низкой.  
+заниженной.

**27. Работник Иванов А., относится к конвенциональному типу: ориентирован на точность и аккуратность, замечательный исполнитель, любит делать все в срок, часто занимаются деятельностью, требующей большой сосредоточенности и внимательности.**

**Работник Петров И. относится к предприимчивому типу. Инициативен, во всем стремится занять лидирующую позицию, стремится к первенству.**

|                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                              | <p><b>Определите, какой работник больше подходит на должность руководителя.</b><br/>В ПОЛЕ ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ФАМИЛИЮ<br/>+Петров<br/>+Петров И.</p> <p><b>28. Руководителю предприятия нужен бухгалтер. Имеется несколько кандидатур. Претенденты отличаются следующими качествами.</b><br/>Первый ориентирован на поиск, обладает аналитическим умом, независимостью и оригинальностью суждений, гармоничным развитием языковых и математических способностей, любознательностью, склонностью к фантазии.<br/>Второй – энергичен, импульсивен, предприимчив, полон энтузиазма, агрессивен, склонен к риску, оптимистичен, уверен в себе, коммуникативен, имеет развитые организаторские способности.<br/>Третий – имеет стереотипный подход к решению проблем, консервативен, способен к переработке числовой информации, склонен к подчинению, следованию обычаям, конформен, исполнительен, обладает математическими способностями.<br/><b>Определите, какой работник больше подходит на должность бухгалтера.</b><br/>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ПРОПИСНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ЧИСЛИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ<br/>+третий</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p><b>ИД-3 - Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон. Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий.</b></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Б1.О.11-<br>Психология<br>управления                                                                                                                                                                                         | <p><b>Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов</b></p> <p><b>1. Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, явлений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия, называется</b><br/>+ конфликт<br/>конкуренцией<br/>соревнованием</p> <p><b>2. Конфликты, способствующие принятию обоснованных решений и развитию взаимодействий, называются</b><br/>+ конструктивными<br/>деструктивными<br/>реалистическими<br/>нереалистичным</p> <p><b>3. Внутриличностный конфликт – это:</b><br/>глубокие эмоциональные переживания личностью своих неудач<br/>состояние тревоги, вызываемое предстоящей сложной ситуацией<br/>+ столкновение противоположно направленных мотивов личности<br/>столкновение противоположно направленных поведенческих характеристик личности</p> <p><b>4. К групповым конфликтам относятся конфликты</b><br/>личность – группа<br/>группа – группа<br/>+ личность – группа и группа – группа<br/>руководитель – коллектив<br/>микрогруппа – микрогруппа внутри коллектива</p> <p><b>5. Стресс, сопровождающий любой конфликт, накладывает отпечаток на его протекание</b><br/><b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b><br/>не верно<br/>+ верно</p> <p><b>6. Стил ь сотрудничества - игнорирование конфликта, отказ от признания его существования, самоустранение (физическое или психологическое).</b><br/><b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b><br/>верно<br/>+ неверно</p> <p><b>7. Противоречия между равными по положению субъектами – это конфликт</b><br/><b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b><br/>+ горизонтальный<br/>межгрупповой</p> |

политический  
вертикальный

8. Компромисс невозможен в конфликте ценностей  
**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно  
неверно

9. Конфликт в переводе с латинского означает

соглашение  
**+столкновение**  
существование  
борьба

10. Содержание управления конфликтами включает  
**+прогнозирование, предупреждение, регулирование, разрешение**

прогнозирование, предупреждение, разрешение  
прогнозирование, регулирование, разрешение  
прогнозирование, анализ, предупреждение, разрешение

11. Лицо, которое подталкивает других участников к конфликту называется

посредник  
пособник  
**+подстрекатель**  
участник

12. Стил ь поведения в конфликте, при котором в первую очередь партнеры удовлетворяют собственные интересы в ущерб интересам другим

уклонение  
**+конкуренция**  
приспособление  
сотрудничество

13. Конфликтоген – слова, действия (или бездействие) поведенческие акты или поведение в целом, которые могут привести к конфликту  
**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно  
неверно

14. Цель прогнозирования – создание предпосылок для принятия управленческих решений на научной основе  
**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно  
неверно

15. Стратегия, оправданная в обстоятельствах, когда ситуация очень важна и должна быть разрешена срочно, даже в ущерб сохранению хороших отношений в коллективе

сотрудничество  
**+принуждение**  
уклонение  
сглаживание

Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов

16. Тип прогноза конфликта и его направленность  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Тип прогноза конфликта   | направленность (задача) прогноза                                                    |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| поисковые                | составляются для выявления возможности конфликта                                    |
| нормативные              | ориентированы на достижение определенных целей и содержат практические рекомендации |
| прогнозы-предостережения | составляются для непосредственного воздействия на сознание и поведение людей        |
| аналитические            |                                                                                     |

17. Этапы и содержание деятельности по управлению конфликтами

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Этап конфликта  | содержание деятельности по управлению конфликтом                            |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| предупреждение  | деятельность, направленная на недопущение возникновения                     |
| прогнозирование | обоснованное предположение о возможности возникновения и развития конфликта |
| регулирование   | управление, осуществление действий по разрешению конфликта                  |
| разрешение      | прекращение действий всех противоборствующих сторон                         |
| профилактика    |                                                                             |

**18. Процесс прогнозирования результатов (последствий) определенных действий состоит из следующих этапов**

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. Выявлениестораживающих симптомов
2. Поиск и анализ информации для принятия решения
3. Моделирование возможных вариантов развития событий
4. Моделирование альтернатив своих действий
5. Моделирование последствий развития ситуации и своих действий

**19. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях и характер поведения**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Стратегия поведения в конфликте | Характеристика поведения в выбранной стратегии                      |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| соперничество                   | конкуренция, открытая борьба за свои интересы                       |
| избегание (уклонение)           | стремление выйти из конфликтной ситуации, не решая ее               |
| компромисс                      | урегулирование разногласий путем взаимных уступок                   |
|                                 | совместная выработка решения, удовлетворяющего интересы всех сторон |

**20. Конфликтогены общения и их примеры**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Конфликтоген                                             | пример конфликтогена                                           |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| угрозы (вызывают страх, подчинение, обиду, враждебность) | "делайте, как сказано, или..."                                 |
| похвала с подвохом                                       | "у вас так хорошо получаются отчеты; вы не напишете еще один?" |
| отказ от обсуждения вопроса                              | "нечего обсуждать, я не вижу здесь проблемы"                   |
| критика (негативная)                                     |                                                                |

**21. Тип конфликта и его причины**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Тип конфликта    | Причина конфликта                                                                 |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| внутриличностный | необходимость играть сразу несколько ролей                                        |
| межличностный    | недостаточно четкое распределение ролей и обязанностей                            |
| межгрупповой     | объективные условия взаимодействия, связывающие или разделяющие социальные группы |
| организационный  |                                                                                   |

**22. К этапам конфликта относятся**

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. Предконфликтная ситуация
2. Открытый конфликт с инцидентом
3. Эскалация
4. Завершение
5. Послеконфликтный период

**23. Стиль поведения в конфликте и характеристика поведения субъектов конфликта**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>Стиль поведения в конфликте</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>Характеристика поведения</b>                                           |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | сотрудничество                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | выбор альтернативы максимально отвечающий интересам сторон                |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | компромисс                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | выбор альтернативы, когда каждая сторона что-то выигрывает, что-то теряет |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | приспособление (уступка)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | принесение в жертву собственных интересов ради интересов других           |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | соперничество                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                           |
| <p><b>Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения) / Практико-ориентированные задания (кейсы)</b></p> <p><b>24. Наиболее эффективный способ деятельности по предупреждению конфликтов – его ...</b><br/> <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b><br/>         +прогнозирование</p> <p><b>25. Для предупреждения конфликтов необходимо выявление и изучение их ...</b><br/> <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В РОДИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ МНОЖЕСТВЕННОМ ЧИСЛЕ</b><br/>         +причин</p> <p><b>26. Конфликт, который вызывается различными психологическими факторами внутреннего мира личности: несовместимыми потребностями, желаниями, ценностями, мотивами и т.п - это ... конфликт _____</b><br/> <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b><br/>         +внутриличностный</p> <p><b>27. Несмотря на конфликтную ситуацию между сотрудником А и сотрудником Б, первый из них стремится сохранить мир и добрые взаимоотношения; понимает, что результат намного важнее для сотрудника Б, чем для него; хочет скорее сохранить отношения, чем отстаивать собственные интересы. Определите, какую стратегию разрешения конфликта выберет сотрудник А.</b><br/> <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b><br/>         +приспособление</p> <p><b>28. Два дизайнера (А и Б) обсуждают новый интерфейс сайта:</b><br/> <b>А.— Я думаю, что эта кнопка должна быть здесь, потому что пользователи уже привыкли к такому расположению.</b><br/> <b>Б. — А по моему мнению, справа будет удобнее — она как раз под рукой. Но мы можем протестировать оба варианта и выбрать тот, что лучше отработает. Определите, какую стратегию выбрал дизайнер Б.</b><br/> <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b><br/>         +сотрудничество</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                           |
| <b>ИД-4 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                           |
| Индекс -<br>Психология<br>управления                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <p><b>Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов</b></p> <p><b>1. Для эффективной организации работы команды необходимо</b><br/> <b>УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА</b><br/>         +четкое распределение ролей и обязанностей<br/>         жесткая дисциплина<br/>         +осознание всеми членами команды целей и текущих задач<br/>         +учет и личностных, и профессиональных качеств специалистов при объединении их в команду<br/>         авторитарное руководство</p> <p><b>2. Умение делегировать полномочия – важное качество руководителя</b><br/> <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО СУЖДЕНИЕ</b><br/>         +да<br/>         нет</p> |                                                                           |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                           |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p><b>3. Делегирование полномочий позволяет руководителю</b><br/> УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА<br/> +сосредоточиться на важных аспектах работы<br/> скорее сделать все самому<br/> +мотивировать персонал на творчество<br/> повышать самооценку персонала</p> <p><b>4. Хороший руководитель -- это тот руководитель, при котором команда работает в нормальных условиях самостоятельно и ответственно</b><br/> <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b><br/> +да<br/> нет</p> <p><b>5. Процесс создания комплекса согласованных между собой действий, позволяющих команде реализовывать поставленные задачи и достичь намеченных целей – это ...</b><br/> +планирование<br/> организация<br/> мотивация<br/> контроль</p> <p><b>6. Полезно делегировать...</b><br/> УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА<br/> +рутинную, мелочную работу<br/> +подготовительную и обеспечивающую работу<br/> руководство сотрудниками и их мотивацией<br/> задачи высокой степени риска и особой важности<br/> +частные вопросы</p> <p><b>7. Нежелательно делегировать...</b><br/> УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА<br/> +важнейшие функции руководителя<br/> +задачи высокой степени риска и особой важности<br/> специализированную деятельность<br/> частные вопросы<br/> подготовительную и обеспечивающую работу</p> <p><b>8. Главная задача руководителя - поиск, организация и обеспечение возможностей нормального функционирования и развития команды в перспективе</b><br/> <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b><br/> +верно<br/> неверно</p> <p><b>9. Многие психологи считают процесс группового принятия решений наиболее эффективным</b><br/> <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b><br/> +верно<br/> неверно</p> <p><b>10. Сущность планирования заключается в том, что оно помогает согласовать индивидуальные усилия членов организации и ее подразделений для достижения поставленных целей</b><br/> <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b><br/> +верно<br/> неверно</p> <p><b>11. При реализации функции планирования достигаются следующие цели:</b><br/> УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА<br/> +устраняется отрицательный эффект неопределенности<br/> +все ресурсы сосредотачиваются на решении приоритетных задач<br/> облегчается процесс коммуникации членов коллектива<br/> +облегчается реализация функции контроля+</p> <p><b>12. Делегирование функции планирования исполнителю повышает удовлетворенность трудом и создает условия устойчивой мотивации деятельности</b><br/> <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b><br/> +верно<br/> неверно</p> <p><b>13. Соппротивление к принятию делегированных работнику полномочий может</b></p> |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**быть связано с ...**

**УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА**

+неуверенностью в собственной компетентности

завышенной самооценкой

+ опасением в нехватке собственных знаний и опыта

+ страхом перед ответственностью

**14. Передача задач или компетенций от руководителя к подчиненному – это...**

+делегирование

распределение обязанностей

карьерный рост

премирование

**15. Делегировать должен непосредственный начальник.**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно

неверно

**Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов**

**16. Принципы управления трудовым коллективом и их содержание**

**УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ**

| Принцип          | Содержание                                                           |
|------------------|----------------------------------------------------------------------|
| дисциплина       | одно из важнейших качеств успешного управления                       |
| разделение труда | чёткое распределение функций по отделам и рабочим местам организации |
| вознаграждение   | оплата труда соразмерно сделанному вкладу в общую деятельность       |
| инициатива       |                                                                      |

**17. Алгоритм процесса делегирования полномочий**

**УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ**

1. Подготовить подчиненного

2. Объяснить задачу

3. Показать пути ее решения

4. Доверить сотруднику право выработать наиболее приемлемые способы решения задачи

5. Передать сотруднику работу и в дальнейшем осуществлять только контроль над исполнением

**18. Задачи, которые руководитель может делегировать и действия по их выполнению**

**УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ**

| Вид задачи                                                  | Действия по выполнению задач                                                         |
|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| простые задачи, отнимающие время от стратегической работы   | задачи не требующие особых навыков, но подразумевающие внимательность и усидчивость  |
| подготовительно-исследовательская работа                    | сбор аналитической и статистической информации по конкурентам, изучение исследований |
| разовые и частные вопросы/задачи                            | то, что не влияет на развитие организации, но любой сотрудник с этим справится       |
| задачи, в которых руководителю может не хватать компетенций |                                                                                      |

**19. Нормативные требования к управленческим решениям по планированию работы трудового коллектива и характеристика решения**

**УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ**

| Требование к управленческим решениям | Характеристика решения                                                         |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| эффективность                        | должно быть наилучшим среди возможных                                          |
| обоснованность                       | должно адекватно отражать ситуацию и показывать конкретные пути ее преодоления |
| своевременность                      | должно быть соотносении с конкретными в в данный период ситуациями             |
| реализуемость                        |                                                                                |

**20. Рекомендации по делегированию полномочий и правила делегирования**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Рекомендация по делегированию полномочий | Правила делегирования                                              |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| оценка рисков                            | риск при передаче ответственности должен минимизироваться          |
| использование способностей               | передавая полномочия учитывайте его возможности и желание человека |
| дозирование передачи полномочий          | возлагаемая ответственность должна быть по силам работнику         |
| ясность целей                            |                                                                    |

**21. Функции управления командной работой и их содержание деятельности по их реализации**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Функция управления командной работой | Деятельность по реализации функции                                            |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| планирование                         | определение целей, выбор методов их достижения                                |
| организация                          | распределение работ среди подчиненных, организационных структур               |
| мотивирование                        | поддержание активности работников с помощью материальных и моральных стимулов |
| контроль                             | проверка хода и результатов исполнения поставленных задач                     |
| координация                          |                                                                               |

**22. Требования, предъявляемые к планированию командной работы и их содержание**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Требования к планированию командной работой | Содержание требований                                             |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| реалистичность                              | соответствие возможностям отдельной личности, группы, организации |
| гибкость                                    | учет возможных изменений в процессе реализации плана              |
| экономическая обоснованность                | достижение поставленных целей с наименьшими затратами ресурсов    |
|                                             |                                                                   |

**23. Принципы эффективного делегирования и их характеристика**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Принцип делегирования          | Характеристика принципа                                                      |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| единоначалие                   | делегировать задачи может только непосредственный руководитель сотрудника    |
| ограничение                    | руководитель не может передавать свои функции не своим подчиненным           |
| закрепление ответственности    | передача задачи не снимает с руководителя ответственности за ее невыполнение |
| соблюдение прав и обязанностей |                                                                              |

**Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения) / Практико-ориентированные задания (кейсы)**

**24. Передача задач или компетенций от руководителя к подчиненному – это...**  
ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ  
+делегирование

**25. Средство, с помощью которого руководитель осуществляет мотивирование команды на реализацию плана – это...**  
ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ  
+стимул

**26. Стил ь принятия решений, характеризующийся единоличным целеполаганием**

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>планированием деятельности коллектива/организации –<br/>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В<br/>ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ<br/>+авторитарный</p> <p>27. Руководитель предприятия полностью сфокусирован на производстве. Единолично принимает решения, а от подчиненных требует их выполнения. Считает, что именно он должен принимать решения и всем руководить, а несогласие расценивает как нарушение субординации. Как требовательный надсмотрщик, следит за тем, чтобы планы выполнялись, люди делали только то, что им приказано. Все свои в производстве рассматривает, как результат чьей-либо ошибки, поэтому считает, что виновный должен быть найден и наказан. Определите данный стиль управления и принятия решений согласно модели Блейка и Моутон.<br/>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ЦИФРАМИ ЧЕРЕЗ ТОЧКУ<br/>+9.1</p> <p>28. Руководитель, прилагая максимум усилий как в сфере социальной политики, так и к производству, считает, что наилучшим способом увеличения производительности и качества продукции является активное вовлечение подчиненных в процесс принятия решений, что позволяет повысить удовлетворенность трудом всех работающих и учесть нюансы, влияющие на эффективность процесса производства. Определите данный стиль управления и принятия решений согласно модели Блейка и Моутон.<br/>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ЦИФРАМИ ЧЕРЕЗ ТОЧКУ<br/>+9.9</p> |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки**

| <b>ИД-1 - Находит, обобщает и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Б1.О.11<br>Психология<br>управления                                                                          | <p><b>Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов</b></p> <p><b>1. Психические процессы принято разделять на:</b><br/>+познавательные, эмоциональные, волевые<br/>познавательные, поведенческие, регуляторные,<br/>психические, физиологические, физические<br/>психические, регулятивные, познавательные</p> <p><b>2. К психическим свойствам личности относятся</b><br/>мышление и сознание<br/>+темперамент и способности<br/>желания и потребности<br/>эмоции и воля</p> <p><b>3. Человек, который формируется в общении и деятельности и включен в систему социально-значимых отношений – это...</b><br/>субъект<br/>индивид<br/>индивидуальность<br/>+личность</p> <p><b>4. Относительную легкость и продуктивность в овладении знаниями и осуществлении различных видов деятельности обеспечивают ... способности</b><br/>+общие<br/>специальные<br/>коммуникативные<br/>теоретические</p> <p><b>5. Способности, связанные с взаимодействием людей с природой, техникой,</b></p> |

**знаковой информацией, художественными образами – это...**

+предметные  
теоретические  
общие  
специальные

**6. Я-концепция включает в себя:**

**ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ**

+представление о себе  
+самооценку  
внутреннее «Я»  
+самоотношение

**7. Реализация потенциала личности – это...**

+самореализация  
самопознание  
самостоятельность  
самопонимание

**8. Процесс повышения собственной осознанности, приобретение навыка управлять собой, развивать силу воли, повышать самооценку, находить правильную мотивацию, ставить и достигать цели - это...**

+саморазвитие  
самореализация  
самопринятие  
самооценка

**9. Самопознание охватывает три уровня личности: физический, духовный, социальный**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно  
неверно

**10. Самооценка осуществляется путем сравнения «Я» идеального "я" с реальным**

+верно  
неверно

**11. Психологическими механизмами саморазвития выступают самопринятие и самопрогнозирование.**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно  
неверно

**12. Саморазвитие личности оправдано (с точки зрения соотношения затрат и отдачи), если оно определяется как управляемое качественное изменение личности в заданном (или выбранном) ею самой направлении**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно  
неверно

**13. Применительно к саморазвитию термин «само-» означает, что человек по собственной инициативе начинает совершать некоторые действия по преобразованию и изменению себя, своих свойств, своего поведения и деятельности, отношения к другим людям и др.**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно  
неверно

**14. Движущей силой саморазвития является противоречие между**

+ «Я-реальное» и «Я-желаемое»  
«Я – реальное» и «внутреннее Я»  
«Я-реальное» и «Я-зеркальное»

«Я-желаемое» и «Я-идеальное»

**15. Основными характеристиками саморазвивающейся личности являются субъектность, высокий уровень просоциальной активности, способность совершать осознанный жизненный выбор, познавать себя**  
**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно  
неверно

**Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов**

**16. Элементы саморазвития и их характеристика**  
**УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ**

| Элемент саморазвития | Характеристика элемента саморазвития                                                  |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| самопознание         | изучение собственных психических и физических особенностей, осмысление самого себя.   |
| самопонимание        | способность воспринимать, осознавать, объяснять себе мотивы своего поведения          |
| самооценка           | представление человека о себе, сформированное на основе сравнения себя с окружающими. |
| самореализация       |                                                                                       |
|                      |                                                                                       |

**17. Виды саморазвития и их задачи**  
**УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ**

| Вид саморазвития | Задачи вида саморазвития                                                                          |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| физиологическое  | улучшение здоровья через благотворное воздействие на разные системы организма                     |
| психическое      | развитие способностей, умений посредством работы с восприятием, мышлением, памятью, чувствами ... |
| социальное       | развитие качеств, позволяющих улучшать межличностные взаимоотношения, повышать социальный статус  |
| физическое       |                                                                                                   |

**18. Виды саморазвития и деятельность по его осуществлению**  
**УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ**

| Вид саморазвития | Деятельность по саморазвитию                                    |
|------------------|-----------------------------------------------------------------|
| духовное         | познание себя, стремление к нравственному самосовершенствованию |
| интеллектуальное | развитие мышления, новых навыков, качеств, знаний               |
| профессиональное | развитие навыков, умений, изучение новых технологий             |
| социальное       |                                                                 |

**19. Пять шагов по самосовершенствованию**  
**УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ**  
1. Осознать необходимость в изменениях  
2. Найти свои недостатки/определить направление для развития  
3. Сформировать образ желаемого будущего и поставить цель  
4. Найти и выбрать подходящие способы достижения желаемого результата  
5. Начать действовать, исходя из поставленных целей и выбранных способов

**20. Формы саморазвития и их содержание**  
**УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ**

| Формы саморазвития | Содержание деятельности по саморазвитию            |
|--------------------|----------------------------------------------------|
| самоутверждение    | поведение, направленное на утверждение собственной |

|                       |                                                                |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------|
|                       | значимости, права на самовыражение                             |
| самосовершенствование | сознательное управление развитием своих качеств и способностей |
| самоактуализация      | выявление и реализация собственного потенциала                 |
| самопознание          |                                                                |

**21. Личный план действий по саморазвитию руководителя**  
УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. Выявите ограничения
2. Оцените их
3. Преодолейте препятствия
4. Приобретите новые умения
5. Внедрите новые методы работы
6. Проанализируйте свое продвижение вперед

**22. Преграды на пути саморазвития и способы их преодоления**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Преграды на пути саморазвития | Способы преодоления преград саморазвития                            |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| интернет                      | самодисциплина,самоограничение времени на работу в соцсетях..       |
| стресс                        | наладить режим труда и отдыха, уметь переключаться                  |
| негативный опыт               | не бояться ошибок, уметь анализировать их, делать правильные выводы |
| стремление контролировать все |                                                                     |

**23. Алгоритм самосовершенствования руководителя**  
УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. Принятие решения о необходимости самоизменения
2. Разработка программы самоизменения
3. Работа по реализации программы
4. Корректировка хода работы или самой программы
5. Анализ выполнения программы
6. Постановка новых целей

**Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения) / Практико-ориентированные задания (кейсы)**

**24. Процесс развитие сильных сторон своего характера, получение новых знаний, искоренение своих недостатков, повышение уверенности и самооценки - это процесс...**

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В РОДИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ  
+саморазвития

**25. Согласно концепции иерархии потребностей А. Маслоу главная цель саморазвития – это...**

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ  
+ самореализация  
+ самоактуализация

**26. Субъективная оценка индивидом собственной ценности - это**  
ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+самооценка

|                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                | <p><b>27. Квалифицированный сотрудник на вечерних курсах получил дополнительную профессиональную подготовку и хотел бы теперь занять рабочее место, соответствующее полученным знаниям. Он просит Вас в этом поддержать его. Определите, какая потребность для работника является актуальной согласно пирамиде Маслоу?</b><br/> <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b><br/> +самореализация<br/> +самоактуализация</p> <p><b>28. Вы работаете в крупной, динамично развивающейся компании менеджером по персоналу. Компания существует более двух лет. В связи с динамикой своего развития компания постоянно ставит перед сотрудниками все новые и более сложные профессиональные задачи, что позволяет им в короткие сроки существенно повысить свой профессиональный уровень, но сотрудники, переведенные на менеджерские позиции все еще думают и действуют как специалисты и у них недостаточно навыков. Назовите наиболее быстрый метод обучения сотрудников, когда выявлен «западающий» навык.</b><br/> <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b><br/> +тренинг</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>ИД-2 - Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Б1.О.11<br>Психология<br>управления                                                                                            | <p><b>Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов</b></p> <p><b>1. Цель стимулирования персонала заключается в том, чтобы...</b><br/> побудить человека избегать конфликтов<br/> +побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями<br/> внушить человеку чувство собственного достоинства<br/> обеспечить человеку достойный уровень жизни</p> <p><b>2. Первичная, базовая группа потребностей в иерархии А. Маслоу</b><br/> самовыражения, самоактуализации<br/> признания<br/> безопасности<br/> +физиологические</p> <p><b>3. Под термином "мотивация" понимают:</b><br/> поведение человека, направленное на достижение определенной цели<br/> +совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека<br/> выбираемые человеком цели и средства их достижения<br/> реакция человека на любые психологические воздействия<br/> смысл трудовой деятельности</p> <p><b>4. Сила мотива определяется:</b><br/> +степенью актуальности той или иной потребности для работника<br/> направленностью потребности<br/> степенью уверенности в собственных силах<br/> характером человека</p> <p><b>5. Типы мотивации в психологии управления:</b><br/> <b>УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ</b><br/> минимизации усилий<br/> +достижения успехов<br/> +избегания неудач<br/> построения карьеры</p> <p><b>6. Мотив всегда субъективен</b><br/> <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b></p> |

+верно  
неверно

**7. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:**

стремиться к проявлению самостоятельности  
обладает творческим мышлением  
проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации  
+не любит работать и старается избежать ответственности

**8. Маслоу расположил потребности в следующей последовательности:**

+физиологические, потребности в безопасности, социальные, уважения, самосовершенствования  
потребности в безопасности, физиологические, социальные, самосовершенствования, уважения  
социальные, физиологические, потребности в безопасности, уважения, самосовершенствования

**9. Под термином "мотивация" понимают:**

поведение человека, направленное на достижение определенной цели  
+совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека  
выбираемые человеком цели и средства их достижения  
реакция человека на любые психологические воздействия

**10. Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к:**

увеличению эффективности его труда  
+уменьшению эффективности его труда  
снижению степени конфликтности личности  
росту преданности организации

**11. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:**

возможностям организации  
ценности сотрудника  
+ожиданиям сотрудника  
вознаграждению за предыдущую работу

**12. Цели профессиональной реализации**

**ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ**

отсутствие чувства принадлежности к определенному сообществу людей  
+чувство принадлежности к определенному сообществу людей  
+совершенствование профессиональных навыков  
+получение признания коллег

**13. Максимально эффективное использование человеком всех качеств, которыми наделила его природа:**

+самореализация  
внутренний потенциал  
самопознание  
самооценка

**14. Любая мотивация, препятствующая достижению организационных целей и задач это деструктивная мотивация**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно  
неверно

**15. Стремление к самореализации представляет собой отражение базовой потребности – стремление к самоутверждению, которое выражается в движении «Я» реального к «Я» идеальному.**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно  
неверно

**Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов**

**16. Функция мотива и его содержание**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Функция мотива   | Содержание мотива                                                    |
|------------------|----------------------------------------------------------------------|
| побуждающая      | определяет возникновение потребностного состояния                    |
| направляющая     | определяет направленность энергии на определенную цель               |
| смыслообразующая | придает личностный смысл деятельности                                |
|                  | вызывает дополнительные побуждения, например, с появлением усталости |

**17. Тип мотивации работника и основания для классификации**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Тип мотивации  | Основания для классификации типа мотивации                                                     |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| содержательный | потребности, лежащие в основе мотивации                                                        |
| процессуальный | как человек прилагает усилия для достижения целей и какой выбирают тип поведения               |
|                | подход использования политики «кнута и пряника» в части материального стимулирования работника |

**18. Основные элементы мотивации и их содержание**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Элементы мотивации | Содержание понятия                                          |
|--------------------|-------------------------------------------------------------|
| потребность        | осознанный недостаток благ                                  |
| мотив              | побудительная причина, вызывающая действия человека         |
| стимул             | рычаг воздействия, вызывающий действие определенных мотивов |
| цель               |                                                             |

**19. Расположите следующие потребности в иерархии Маслоу в правильной последовательности от низших к высшим**

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. Физиологические
2. В безопасности
3. Социальные
4. Принадлежности, уважении
5. Самореализации

**20. Этапы профессионального роста**

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. Формирование профессиональных намерений
2. Профессиональное обучение
3. Профессиональная адаптация
4. Частичная или полная реализация личности в профессиональном труде

**21. Риски саморазвития и их проявлений**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Риски саморазвития                        | Проявления рисков саморазвития                                                          |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| риск потерпеть неудачу                    | выражается в не достижении целей саморазвития, непризнании достижений человека социумом |
| ошибочный выбор сферы саморазвития        | происходит в случаях, когда саморазвитие человека не сопряжено с его самопознанием      |
| приобретения могут оборачиваться потерями | поднимаясь в своем развитии, человек утрачивает то, что отличало его от других          |
| риск не получить                          |                                                                                         |

материальных выгод от саморазвития

**22. Риски саморазвития и способы их преодоления**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Риски саморазвития                                  | Способы преодоления                                                    |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| риск потерпеть неудачу                              | не бояться неудач на пути саморазвития                                 |
| ошибочный выбор сферы саморазвития                  | доверять себе, прислушиваться к себе, не изменять своим принципам.     |
| приобретения могут оборачиваться потерями           | бережно относиться к самому себе, выбирая направления для саморазвития |
| риск не получить материальных выгод от саморазвития |                                                                        |

**23. Характеристики саморазвития и их содержание**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Характеристики саморазвития | Содержание характеристик саморазвития                                               |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| субъектность                | способность осуществлять целеполагание и соответствующие действия, поведение        |
| активность                  | лично значимая деятельность, инициативное взаимодействие с окружающей средой        |
| самопознание                | изучение собственных психических и физических особенностей, осмысление самого себя. |
| самооценка                  |                                                                                     |

**Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения) / Практико-ориентированные задания (кейсы)**

**24. Внешний побудитель к деятельности; побуждает или усиливает те или иные потребности и мотивы деятельности – это...**

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ  
+стимул

**25. Совокупность действий руководителей с целью побудить персонал к интенсивному и качественному труду - это ...**

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ  
+ стимулирование

**26. Идея будущего или желаемого результата, который человек или группа людей представляют себе, планируют и обязуются достичь - это ...**

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ  
+цель

**27. Квалифицированный сотрудник на вечерних курсах получил дополнительную профессиональную подготовку и хотел бы теперь занять рабочее место, соответствующее полученным знаниям. Он просит Вас в этом поддержать его. Определите, какая потребность для работника является актуальной согласно пирамиде Маслоу?**

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ  
+самореализация  
+самоактуализация

|                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                          | <p>28. В 1914 г. американский предприниматель, владелец «FordMotor Co.» Генри Форд удивил деловой мир, объявив, что увеличивает минимальную заработную плату в своей компании вдвое и она составит 5 долл. в день - небывалую по тем временам сумму. Кроме того, он ввел правило: его сотрудники за каждую новую идею получали лично от хозяина еще 10 долл. Неважно, что большинство предложений не использовалось, зато оставшиеся внедрялись в производство и помогли маленькой компании выйти в лидеры мирового бизнеса. Г. Форд утверждал: «Только два стимула заставляют работать людей: жажда заработной платы и боязнь ее потерять».</p> <p>О каком виде стимулирования идет речь?</p> <p>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</p> <p>+материальное</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>ИД-3 - Планирует профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Б1.О.11<br>Психология<br>управления                                                                                                                      | <p><b>Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов</b></p> <p><b>1. Совокупность процессов личностного и духовного развития, которые происходят посредством участия самого человека - это</b><br/>+саморазвитие<br/>самопознание<br/>самопринятие<br/>самооценка</p> <p><b>2. Изучение личностью собственных психических и физических особенностей, осмысление самого себя, которое начинается в младенчестве и продолжается всю жизнь</b><br/>саморазвитие<br/>+самопознание<br/>самопринятие<br/>самооценка</p> <p><b>3. Путь к успехам на служебном поприще, а также само достижение такого положения</b><br/>+карьера<br/>достижение<br/>продвижение<br/>путь</p> <p><b>4. Субъективная оценка индивидом собственной ценности</b><br/>саморазвитие<br/>самопознание<br/>самопринятие<br/>+самооценка</p> <p><b>5. Формирование самооценки происходит с раннего возраста и под воздействием внешних факторов</b><br/>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ<br/>+верно<br/>неверно</p> <p><b>6. Карьера не означает иного успеха или неудачи, кроме как в собственном суждении индивида</b><br/>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ<br/>+верно<br/>неверно</p> <p><b>7. Дж. Голланд считает, что успешный выбор карьеры во многом обусловлен типом личности</b><br/>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</p> |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>+верно<br/>неверно</p> <p><b>8. Должностное продвижение работника вверх по служебной лестнице - это ...карьера</b><br/> ситуационная<br/> системная<br/> +вертикальная<br/> горизонтальная</p> <p><b>9. Процесс формирования профессиональной траектории не разовое мероприятие, а постоянная целенаправленная деятельность по стратегическому планированию и управлению индивидуальным профессиональным развитием</b><br/> <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b><br/> +верно<br/> неверно</p> <p><b>10. Рост профессиональных знаний, умений и навыков, признание профессиональным сообществом результатов труда человека, авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности – это...</b><br/> образованность<br/> карьерный рост<br/> +профессиональный рост</p> <p><b>11. Поступательный подъем по служебной лестнице на протяжении всей трудовой деятельности в одной профессиональной сфере – тип карьеры</b><br/> +линейной<br/> спиральной<br/> платообразная<br/> кратковременная</p> <p><b>12. Профессиональное становление подразумевает как совершенствование трудовых навыков, так и самосовершенствование личности</b><br/> <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b><br/> +верно<br/> неверно</p> <p><b>13. Психологические изменения, которые негативно влияют на профессиональную деятельность и психологическую структуру личности это – профессиональная деформация</b><br/> <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b><br/> +верно<br/> неверно</p> <p><b>14. Гарантией успешной самореализации считается превалирование в иерархии ценностей личности значимости труда.</b><br/> <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b><br/> +верно<br/> неверно</p> <p><b>15. Активное самосовершенствование в профессиональной сфере предупреждает возникновение синдрома выгорания.</b><br/> <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b><br/> +верно<br/> неверно</p> <p><b>Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов</b></p> <p><b>16. Ключевые термины, определяющие движение карьеры и их содержание</b><br/> <b>УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ</b></p> |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                                                                                     |                                                                                                                |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>Термины ,<br/>определяющие<br/>движение<br/>карьеры</b>                                                                          | <b>Содержание терминов</b>                                                                                     |
|  | перемещение                                                                                                                         | наиболее широкое понятие, может быть и территориально-пространственным                                         |
|  | мобильность                                                                                                                         | изменение положения индивида в обществе», т.е. изменение его социального статуса                               |
|  | продвижение                                                                                                                         | движение по служебной лестнице, сопровождающееся изменением квалификационных возможностей работника            |
|  | рост                                                                                                                                |                                                                                                                |
|  | <b>17. Этапы профессионального становления и их результаты</b><br>УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ                 |                                                                                                                |
|  | <b>Этапы профессионального становления</b>                                                                                          | <b>Результаты профессионального становления</b>                                                                |
|  | формирование профессиональных намерений                                                                                             | выбор профессии                                                                                                |
|  | профессиональное обучение                                                                                                           | профессиональная обученность                                                                                   |
|  | вхождение в профессию                                                                                                               | профессиональная компетентность                                                                                |
|  | реализация в самостоятельной профессиональной деятельности                                                                          | профессиональное мастерство и творчество                                                                       |
|  | уход из профессиональной деятельности                                                                                               |                                                                                                                |
|  | <b>18. Выделяют несколько стадий профессионального становления личности.</b><br>УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ |                                                                                                                |
|  | 1. Возникновение и формирование профессиональных намерений                                                                          |                                                                                                                |
|  | 2. Профессиональное обучение и подготовку к профессиональной деятельности                                                           |                                                                                                                |
|  | 3. Вхождение в профессию, активное ее освоение и нахождение себя в производственном коллективе                                      |                                                                                                                |
|  | 4. Полную реализацию личности в профессиональном труде                                                                              |                                                                                                                |
|  | <b>19. Этап профессионального становления и их содержание</b><br>УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ                  |                                                                                                                |
|  | <b>Этап профессионального становления</b>                                                                                           | <b>Содержание этап профессионального становления</b>                                                           |
|  | <b>предварительный</b>                                                                                                              | человек получает общее представление о профессии, осознает собственные потребности и способности               |
|  | <b>подготовительный</b>                                                                                                             | человек получает среднее и высшее профессиональное образование, приобретает необходимые знания, умения, навыки |
|  | <b>адаптация</b>                                                                                                                    | начало профессиональной деятельности, человек усваивает практические навыки                                    |
|  | <b>профессионализация</b>                                                                                                           | превращения специалиста в профессионала                                                                        |
|  | <b>снижение профессиональной активности</b>                                                                                         |                                                                                                                |
|  | <b>20. Этапы профессионального становления и возрастной этап</b><br>УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ               |                                                                                                                |
|  | <b>Возрастной этап</b>                                                                                                              | <b>возрастной этап</b>                                                                                         |
|  | юность                                                                                                                              | формирование профессиональных намерений                                                                        |
|  | молодость                                                                                                                           | профессиональное обучение                                                                                      |
|  | взрослость                                                                                                                          | вхождение в профессию                                                                                          |
|  | зрелость                                                                                                                            | реализация в самостоятельной профессиональной деятельности                                                     |
|  | старость                                                                                                                            |                                                                                                                |

**21. Виды профессиональной деформации их проявления**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Вид профессиональной деформации | Проявления профессиональной деформации                                                                                                              |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| психологическое напряжение      | ощущение тревоги, вызванное трудностями                                                                                                             |
| выученная беспомощность         | нарушение способности преодоления трудностей на основе опыта неудач в сходных ситуациях.                                                            |
| разрушение личности             | комплекс психических нарушений, влияющих на жизнедеятельность специалиста: состояние тревожности, возбудимости, раздражительности, подозрительности |
| профессиональное отчуждение     |                                                                                                                                                     |

**22. Кризисы профессионального становления и их характерные черты**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Кризисы профессионального становления       | Черты кризиса                                                                                            |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| профессиональной адаптации                  | связан с вхождением в новый коллектив и установлением отношений с людьми разного возраста, пола, статуса |
| рутинной работы                             | возникает у работников со стажем; характеризуется потерей стимула к развитию                             |
| угасания профессиональной деятельности      | характеризуется психофизиологическими изменениями, ухудшение состояния здоровья.                         |
| социально-профессиональной самоактуализации |                                                                                                          |

**23. Этапы профессионального становления и их содержание**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Этап профессионального становления | Содержание этапа                                                                              |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| предварительный                    | получение общего представления о профессии, осознание собственных потребностей и способностей |
| подготовительный                   | получение профессионального образования, приобретение необходимых знаний, умений              |
| адаптации                          | начало профессиональной деятельности, освоение практических навыков                           |
| профессионализации                 | процесс совершенствования и самораскрытия субъекта трудовой деятельности                      |

**Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения) / Практико-ориентированные задания (кейсы)**

**24. Оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей – это...**

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ  
+самооценка

**25. С учетом постоянного характера перемен на рынке труда в основу эффективного управления профессиональной траекторией должен быть положен процесс непрерывного ...**

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В РОДИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ  
+обучения

|                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                          | <p>+ развития<br/>+самосовершенствования</p> <p><b>26. Индивидуальный ... развития подразумевает наличие конкретного маршрута, который наполнен действиями, мероприятиями и решениями, которые приведут к нужному результату.</b><br/>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ<br/>+план</p> <p><b>27. Ситуация. В результате 20-летней работы охранником в банке у Е. Петрова формировалась подозрительность, мнительность и тревожность. Определите, с каким видом профессиональной деформации это связано?</b><br/>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СЛОВСОЧЕТАНИЯ В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ<br/>+ разрушение личности</p> <p><b>28. Вы стали свидетелем беседы двух своих коллег. Петров А.А. утверждает, что планирование необходимо осуществлять долгосрочно, начиная с перспективных дел, т. е. на год. Его оппонент – Семенов И.П. считает, что планирование удобно начинать с записей дел на неделю. Чей способ планирования является оптимальным?</b><br/>В ПОЛЕ ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ФАМИЛИЮ В РОДИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ<br/>+Петрова</p>                                                    |
| <b>ИД-4 Действует в условиях неопределенности, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом имеющихся ресурсов</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Б1.О.11<br>Психолог<br>ия<br>управлен<br>ия                                                                              | <p><b>Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов</b></p> <p><b>1. Решение принимаемое на основе ощущения его правильности, без анализа всех «за» и «против»</b><br/>+интуитивное<br/>рациональное<br/><b>прагматическое</b><br/>спонтанное</p> <p><b>2. Цель управленческого решения – обеспечение движения к поставленным перед организацией задачам</b><br/>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ<br/>+верно<br/>неверно</p> <p><b>3. Выбор, который должен сделать руководитель, чтобы исполнить обязанности, обусловленные занимаемой им должностью это управленческое</b><br/>+решение<br/>управление<br/>администрирование<br/>менеджмент</p> <p><b>4. По уровню творчества выделяют управленческие решения:</b><br/>УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ<br/>интуитивные<br/>+рутинные<br/>+творческие<br/>рациональные</p> <p><b>5. По степени повторяемости выделяют управленческие решения:</b><br/>УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ<br/>социальные<br/>+непериодические<br/>+периодические</p> |

экономические

**6. По характеру работы над управленческими решениями и количеством участников решения разделяют на:**

безальтернативные, бинарные, многовариантные, инновационные.

+единоличные, коллегиальные.

консультативные, совместные, парламентские.

организационные, регулирующие, координирующие, контролирующие.

**7. Многие психологи считают процесс группового принятия решений наиболее эффективным**

ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ

+верно

неверно

**8. Принятие управленческого решения осуществляется с помощью всех психических функций**

ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ

+верно

неверно

**9. Управление делами организации, фирмы, когда в разработке и принятии наиболее ценных решений участвуют все члены организации:**

распределенным

+партиципативным

корпоративным

**10. Людям, которые приступают к проблеме с уже сформулированной исходной идеей свойственны решения**

+уравновешенные

импульсивные

инертные

рискованные

**11. На пути принятия хорошего решения возникают барьеры психологического характера**

УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА

+поспешность

+возбудимость

нехватка времени

недостаток средств

**12. Риск в принятии управленческого решения, рассчитанный на ситуативные преимущества стороны, принимающей - это решение...**

конформным

целенаправленным

+мотивированным

**13. Выделяют авторитарный, демократический, либеральный и делегирующий стиль принятия решений**

+верно

неверно

**14. Стиль принятия решений, при котором решения поручается высокоорганизованной команде, способной самостоятельно определять способ достижения цели, называется:**

попустительским

авторитарным

+делегирующим

**15. Цель управленческого решения – обеспечение движения к поставленным перед организацией задачам**

ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ

+верно  
неверно

**Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов**

**16. Классификация управленческих решений**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Основание для классификации                                 | Виды управленческих решений                                                               |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| по широте охвата                                            | общие/частные                                                                             |
| по срокам действия и степени воздействия на будущее решение | оперативные, тактические и стратегические                                                 |
| по функциональному признаку                                 | решения, направленные на совершенствование планирования, организации, мотивации, контроля |
| по степени новизны                                          | рутинные, стандартные, творческие, уникальные                                             |
|                                                             | интеллектуальные, волевые, эмоциональные                                                  |

**17. Методы выработки управленческих решений и их группы**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Группы методов выработки управленческих решений | Методы выработки управленческих решений                                                                         |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| общенаучные                                     | методы логического и эвристического характера : наблюдение, эксперимент, анализ, синтез, индукция и дедукция... |
| интернаучные                                    | методы, не обладающие всеобъемлющим характером: математическая статистика, моделирование и др.                  |
| частные                                         | методы, специфичные для одного объекта или отрасли знаний                                                       |

**18. Управленческие решения, основанные на последовательности аналитических процедур**

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. Диагностика проблемы
2. Формулирование критериев решения
3. Выявление альтернатив и их оценка
4. Окончательный выбор

**19. Требования к принимаемым управленческим решениям и их содержание**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

| Требования к управленческим решениям | Содержание требований к управленческим решениям                                                   |
|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| целенаправленность                   | каждое управленческое решение должно иметь цель, строго соответствующую целям организации         |
| правомерность                        | обусловлена нормами, устанавливающими компетентность органов управления и отдельных руководителей |
|                                      | решение не должно быть жестко привязано к определенным условиям                                   |

**20. Требования к принимаемым управленческим решениям и их содержание**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                           |                                                  |                                                                                  |                |                                                                                                          |                            |                                                                                               |                 |                                                                                                                           |               |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                           |                                                  |                                                                                  |                |                                                                                                          |                            |                                                                                               |                 |                                                                                                                           |               |  |
| <b>Требования к управленческим решениям</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>Содержание требований к управленческим решениям</b>                                                                    |                                                  |                                                                                  |                |                                                                                                          |                            |                                                                                               |                 |                                                                                                                           |               |  |
| эффективность                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | результат реализации должен максимально приближать поставленную цель                                                      |                                                  |                                                                                  |                |                                                                                                          |                            |                                                                                               |                 |                                                                                                                           |               |  |
| временность                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | должны приниматься в срок                                                                                                 |                                                  |                                                                                  |                |                                                                                                          |                            |                                                                                               |                 |                                                                                                                           |               |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | должно быть точным, исключать разночтения                                                                                 |                                                  |                                                                                  |                |                                                                                                          |                            |                                                                                               |                 |                                                                                                                           |               |  |
| <p><b>21. Барьеры психологического характера на пути принятия управленческого решения и их проявления</b><br/> <b>УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ</b></p> <table border="1"> <tr> <td><b>Барьеры в принятии управленческих решений</b></td> <td><b>Проявления особенностей барьеров на пути принятия управленческого решения</b></td> </tr> <tr> <td>поспешность</td> <td>возникает по причине нехватки времени</td> </tr> <tr> <td>эмоциональная возбудимость</td> <td>проявляется в виде негативных и позитивных эмоций, может привести к скоропалительному решению</td> </tr> <tr> <td>самоуверенность</td> <td>проявляется в неспособности прислушиваться к чужому мнению, признавать собственные ошибки</td> </tr> <tr> <td>промедление</td> <td></td> </tr> </table>                                                                                                                           |                                                                                                                           | <b>Барьеры в принятии управленческих решений</b> | <b>Проявления особенностей барьеров на пути принятия управленческого решения</b> | поспешность    | возникает по причине нехватки времени                                                                    | эмоциональная возбудимость | проявляется в виде негативных и позитивных эмоций, может привести к скоропалительному решению | самоуверенность | проявляется в неспособности прислушиваться к чужому мнению, признавать собственные ошибки                                 | промедление   |  |
| <b>Барьеры в принятии управленческих решений</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Проявления особенностей барьеров на пути принятия управленческого решения</b>                                          |                                                  |                                                                                  |                |                                                                                                          |                            |                                                                                               |                 |                                                                                                                           |               |  |
| поспешность                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | возникает по причине нехватки времени                                                                                     |                                                  |                                                                                  |                |                                                                                                          |                            |                                                                                               |                 |                                                                                                                           |               |  |
| эмоциональная возбудимость                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | проявляется в виде негативных и позитивных эмоций, может привести к скоропалительному решению                             |                                                  |                                                                                  |                |                                                                                                          |                            |                                                                                               |                 |                                                                                                                           |               |  |
| самоуверенность                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | проявляется в неспособности прислушиваться к чужому мнению, признавать собственные ошибки                                 |                                                  |                                                                                  |                |                                                                                                          |                            |                                                                                               |                 |                                                                                                                           |               |  |
| промедление                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                           |                                                  |                                                                                  |                |                                                                                                          |                            |                                                                                               |                 |                                                                                                                           |               |  |
| <p><b>22. Виды управленческих решений и их характеристика</b><br/> <b>УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ</b></p> <table border="1"> <tr> <td><b>Виды управленческих решений</b></td> <td><b>Характеристика вида управленческого решения</b></td> </tr> <tr> <td>интуитивное</td> <td>принимается на основе ощущения его правильности</td> </tr> <tr> <td>прагматическое</td> <td>решение обусловлено знаниями и накопленным опытом</td> </tr> <tr> <td>рациональное</td> <td>основано на анализе различных показателей объективных и субъективных условий, поиске причин и прогнозировании последствий</td> </tr> <tr> <td>эмоциональное</td> <td></td> </tr> </table>                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                           | <b>Виды управленческих решений</b>               | <b>Характеристика вида управленческого решения</b>                               | интуитивное    | принимается на основе ощущения его правильности                                                          | прагматическое             | решение обусловлено знаниями и накопленным опытом                                             | рациональное    | основано на анализе различных показателей объективных и субъективных условий, поиске причин и прогнозировании последствий | эмоциональное |  |
| <b>Виды управленческих решений</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>Характеристика вида управленческого решения</b>                                                                        |                                                  |                                                                                  |                |                                                                                                          |                            |                                                                                               |                 |                                                                                                                           |               |  |
| интуитивное                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | принимается на основе ощущения его правильности                                                                           |                                                  |                                                                                  |                |                                                                                                          |                            |                                                                                               |                 |                                                                                                                           |               |  |
| прагматическое                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | решение обусловлено знаниями и накопленным опытом                                                                         |                                                  |                                                                                  |                |                                                                                                          |                            |                                                                                               |                 |                                                                                                                           |               |  |
| рациональное                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | основано на анализе различных показателей объективных и субъективных условий, поиске причин и прогнозировании последствий |                                                  |                                                                                  |                |                                                                                                          |                            |                                                                                               |                 |                                                                                                                           |               |  |
| эмоциональное                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                           |                                                  |                                                                                  |                |                                                                                                          |                            |                                                                                               |                 |                                                                                                                           |               |  |
| <p><b>23. Тип управленческого решения и личностные особенности руководителя</b><br/> <b>УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ</b></p> <table border="1"> <tr> <td><b>Тип управленческого решения</b></td> <td><b>для какого руководителя характерен данный тип решения</b></td> </tr> <tr> <td>уравновешенное</td> <td>характерны руководителя, который, приступая к решению проблемы, имеют сформулированную исходную гипотезу</td> </tr> <tr> <td>импульсивные</td> <td>для руководителя, у которого процесс рождения идей доминирует над их оценкой</td> </tr> <tr> <td>инертные</td> <td>для неуверенного и осторожного руководителя</td> </tr> <tr> <td>интуитивные</td> <td></td> </tr> </table> <p><b>Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения) / Практико-ориентированные задания (кейсы)</b></p> |                                                                                                                           | <b>Тип управленческого решения</b>               | <b>для какого руководителя характерен данный тип решения</b>                     | уравновешенное | характерны руководителя, который, приступая к решению проблемы, имеют сформулированную исходную гипотезу | импульсивные               | для руководителя, у которого процесс рождения идей доминирует над их оценкой                  | инертные        | для неуверенного и осторожного руководителя                                                                               | интуитивные   |  |
| <b>Тип управленческого решения</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>для какого руководителя характерен данный тип решения</b>                                                              |                                                  |                                                                                  |                |                                                                                                          |                            |                                                                                               |                 |                                                                                                                           |               |  |
| уравновешенное                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | характерны руководителя, который, приступая к решению проблемы, имеют сформулированную исходную гипотезу                  |                                                  |                                                                                  |                |                                                                                                          |                            |                                                                                               |                 |                                                                                                                           |               |  |
| импульсивные                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | для руководителя, у которого процесс рождения идей доминирует над их оценкой                                              |                                                  |                                                                                  |                |                                                                                                          |                            |                                                                                               |                 |                                                                                                                           |               |  |
| инертные                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | для неуверенного и осторожного руководителя                                                                               |                                                  |                                                                                  |                |                                                                                                          |                            |                                                                                               |                 |                                                                                                                           |               |  |
| интуитивные                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                           |                                                  |                                                                                  |                |                                                                                                          |                            |                                                                                               |                 |                                                                                                                           |               |  |
| <p><b>24. Стиль принятия решений характеризуется единоличным выбором варианта действий</b><br/> <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b><br/>         +авторитарный</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                           |                                                  |                                                                                  |                |                                                                                                          |                            |                                                                                               |                 |                                                                                                                           |               |  |
| <p><b>25. Решение принимаемое на основе ощущения его правильности, без анализа всех «за» и «против»</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                           |                                                  |                                                                                  |                |                                                                                                          |                            |                                                                                               |                 |                                                                                                                           |               |  |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ<br/>+интуитивное</p> <p><b>26. Многие психологи, в частности, К. Левин, считают ... процесс принятия решений наиболее эффективным.</b><br/>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ<br/>+групповой</p> <p><b>27. Работники отдела сбыта и отдела рекламы не могут прийти к единому мнению по вопросу, требующему совместных усилий. Они приходят к руководителю и описывают ему сложившуюся ситуацию. Начинается длиннейшая дискуссия с убедительными аргументами с обеих сторон. Скоро все участники беседы понимают, что конечной целью является не выработка оптимального решения, а отстаивание собственной точки зрения. Какую стратегию может предложить руководитель, чтобы выйти из данной предконфликтной ситуации?</b><br/>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ<br/>+компромисс</p> <p><b>28. Предприятие «Золотое молоко», производящее молочную продукцию, освоило современные технологии, разработало портфель новых проектов, но дальнейшее его развитие тормозится нехваткой оборотных средств и потерей большого числа квалифицированных кадров, которые уволились в период длительной реконструкции предприятия. Продукция предприятия отвечает международным стандартам, имеется возможность расширить производство продукции и освоить новые рынки, но в данной отрасли появилось много новых конкурентов - небольших частных предприятий по переработке молочных продуктов. Кроме того, наметилась тенденция замедления роста рынка данной продукции. Предприятие проанализировало внутреннюю и внешнюю среду предприятия, определила сильные и слабые стороны внутренней среды предприятия, появившиеся возможности и угрозы внешней среды. Какой тип анализа использовало руководство.</b><br/>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ РУССКИМИ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ<br/>+свот</p> |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|