



*Филиал федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Астраханский государственный технический университет» в
Ташкентской области Республики Узбекистан*

Факультет высшего образования

Кафедра «СГиОПД»

Социально-психологические проблемы управления персоналом

Методические указания
по выполнению самостоятельной работы для программ магистратуры
для студентов направления
38.04.01 Экономика
направленность Экономика и управление

Ташкентская область, Кибрайский район – 2025

Составитель: Д.ф.н., доцент, Саидова К.У.
Рецензент: д.т.н., профессор Насриддинов С.С.

Приведены методические указания по выполнению самостоятельной работы по дисциплине «Социально-психологические проблемы управления персоналом», которые позволяют студентам самостоятельно выполнить основные задания по курсу «Социально-психологические проблемы управления персоналом», включающие в себя подготовку к устному опросу и контрольной работе, анализу конкретной ситуации.

Методические указания по выполнению самостоятельной работы по дисциплине «Социально-психологические проблемы управления персоналом» предназначены для студентов, обучающихся по программам магистратуры.

Методические указания по выполнению самостоятельной работы по дисциплине «Социально-психологические проблемы управления персоналом» утверждены на заседании кафедры «СГиОПД», № 7 от 21.02.2025 г.

Формы организации оцениваемой деятельности обучающихся и оценочные средства по дисциплине «Социально-психологические проблемы управления персоналом»

Форма организации оцениваемой деятельности обучающихся для контроля	Характеристика	Оценочные средства (материалы)
Подготовка к устному опросу	Фронтальная форма контроля, представляющая собой ответы на вопросы преподавателя в устной форме по заданным темам, разделам	Контрольные задания, вопросы для подготовки к устному опросу
Подготовка и выполнение контрольной работы	Письменная работа обучающегося, направленная на решение задач или заданий, требующих поиска обоснованного ответа	Вопросы и контрольные задания для контрольных работ по вариантам
Проведение анализа конкретной ситуации (КС, кейс-стадиз)	Форма организации оцениваемой деятельности обучающегося, заключающаяся в проведении анализа КС, т.е. изучение и принятие решений по ситуации, которая возникла в результате происшедших событий или может возникнуть при определенных обстоятельствах в конкретной организации в тот или иной момент	Контрольные задания для выполнения кейс-задач

Перечень видов самостоятельной работы по дисциплине «Социально-психологические проблемы управления персоналом»

Тема (в соответствии с РП)	Вид самостоятельной работы (пример)	Форма контроля (пример)	СРС*		Требования к выполнению заданий (знание и/или умение и/или владение навыками)
			Аудиторная СРС	Внеаудиторная СРС	
Темы 1-4	подготовка к устному опросу	опрос	+	+	Знание методики поиска, сбора и обработки информации; методов психологической науки; совокупность исторических фактов об основных этапах психологии личности в России и за рубежом

Тема 3	Подготовка к контрольной работе	Сообщение на семинаре	+	+	Знание методики поиска, сбора и обработки информации; методов психологической науки; совокупность исторических фактов об основных этапах психологии личности в России и за рубежом
Темы 2,4	Подготовка к анализу конкретных ситуаций	анализ конкретных ситуаций	+	+	Знание методики поиска, сбора и обработки информации; методов психологической науки; совокупность исторических фактов об основных этапах психологии личности в России и за рубежом

Определение видов СРС, методические указания для их выполнения и критерии оценивания

Опрос – фронтальная форма контроля, представляющая собой ответы на вопросы преподавателя в устной форме.
Контрольная работа - письменная работа студента, направленная на решение задач или заданий, требующих поиска обоснованного ответа.
Анализ конкретных ситуаций – форма организации учебной информации, где наряду с заданными условиями и неизвестными данными, содержится указание учащимся для самостоятельной творческой деятельности, направленной на реализацию их личностного потенциала и получение требуемого образовательного продукта.

Опрос

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы семинарское занятие может состоять из нескольких частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/или выступление (возможно, с презентациями) по проблеме семинара.
3. Обсуждение выступлений по теме (дискуссия).

4. Подведение итогов занятия.

Первая часть - обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний обучающихся. Примерная продолжительность — до 15 минут.

Вторая часть — выступление обучающихся с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов семинарского занятия. Обязательный элемент доклада - представление и анализ статистических данных, примеры из практики туристской индустрии, обоснование сделанных выводов, объяснения существующих явлений или процессов. Примерная продолжительность — 20-25 минут.

Методические рекомендации по решению ситуационных задач (кейсов)

Решение ситуационных задач (кейсов)- это вид самостоятельной работы по систематизации информации в рамках решения конкретных проблем. Решение ситуационных задач требует самостоятельного мыслительного поиска решения проблемы. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе этого поиска. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Решения ситуационных задач относятся к частично поисковому методу и предполагают третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для ситуационной задачи способа ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению соответствует сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе. Оформляется решение ситуационных задач в письменной форме, в форме презентации или устно по заданию преподавателя.

Методические рекомендации по созданию ситуационных задач (кейсов)

Целесообразно выделить следующих основных этапов создания кейсов:

1. Формирование дидактических целей кейса. Этот этап включает определение места кейса в структуре учебной дисциплины, определение того раздела дисциплины, которому посвящена данная ситуация; формулирование целей и задач; выявление «зоны ответственности» за знания, умения и навыки обучающихся.
2. Определение проблемной ситуации.
3. Построение программной карты кейса, состоящей из основных тезисов, которые необходимо воплотить в тексте.
4. Поиск институциональной системы (фирма, организация, ведомство и т.д.), которая имеет непосредственное отношение к тезисам программной карты.
5. Сбор информации в институциональной системе относительно тезисов программной карты кейса.
6. Построение или выбор модели ситуации, которая отражает деятельность института; проверка её соответствия реальности.
7. Выбор жанра кейса.
8. Написание текста кейса.
9. Диагностика правильности и эффективности кейса; проведение методического учебного эксперимента, построенного по той или иной схеме, для выяснения эффективности данного кейса.
10. Подготовка окончательного варианта кейса.
11. Внедрение кейса в практику обучения, его применение при проведении учебных занятий, а также его публикацию с целью распространения в преподавательском

сообществе; в том случае, если информация содержит данные по конкретной фирме, необходимо получить разрешение на публикацию.

Кейс должен:

- быть написан интересно, простым и доходчивым языком (целесообразно, при необходимости, приводить высказывания сотрудников – представителей фирмы);
- отличаться «драматизмом» и проблемностью; выразительно определять «сердцевину» проблемы;
- показывать как положительные примеры, так и отрицательные;
- соответствовать потребностям выбранного контингента обучающихся, содержать необходимое и достаточное количество информации.

Определение и квалификация проблемы занимает исключительно важное место в процессе конструирования модели ситуации. Вместе с тем текст кейса не должен подсказывать ни одного решения относительно поставленной проблемы.

Требования к формату и структуре кейса:

Сюжетная часть – описание ситуации, содержащее информацию, позволяющую понять окружение, при котором развивается ситуация, с указанием источника получения данных:

- наличие реально существующей ситуации, на основе которой разработан кейс;
- название компании, название продукции, описание продукции, её особенности;
- имена и должности главных персонажей;
- описание состояния рынка в данной области (продукты, потребители, производство, распределение и т.п.); разбор главных конкурентов (их стратегии, позиции на рынке, политика маркетинга и распределения);
- общее состояние дел в компании, её слабые и сильные стороны; дилеры и партнеры; управленческая стратегия; организационные отношения; ключевые фигуры в управленческой группе; производственные операции, продукты и процессы; финансовое положение компании; маркетинговая информация; взаимодействие работников.

Информационная часть – информация, которая позволит правильно понять развитие событий:

- этапы развития компании, важные моменты в истории развития, успехи и неудачи;
- стиль работы компании, стиль управления руководством;
- краткое описание проблемы, желательно привести несколько различных точек зрения (как она видится разными участниками событий);
- определенная хронология развития ситуации с указанием действий или воздействующих факторов, желательно оценить результаты их воздействия;
- предпринятые действия по ликвидации проблемы (если таковые предпринимались), какие результаты они давали;
- какие ресурсы могут быть выделены на решение данной ситуации.

Методические рекомендации по разработке контрольных работ, разноуровневых задач и заданий

Разноуровневые задачи и задания - контроль знаний и умений обучающихся, основанный на разноуровневом, дифференцированном подходе к обучению, способствующий оптимизации учебно-воспитательного процесса, усилению мотивации обучающихся. Разноуровневые задачи и задания позволяют разделить обучающихся на три уровня:

- Репродуктивный уровень подразумевает проверку знаний обучающихся на низком уровне, когда обучающийся способен только дать определения простым терминам, перечислить или назвать процессы и явления, применять ее по алгоритму, но он не может провести анализ и дать объяснения;

- Реконструктивный уровень подразумевает проверку знаний уже на более высоком уровне. Задания такого уровня направлены на способности обучающихся анализировать, и обобщать знания, уметь давать характеристику процессов и показывать взаимосвязи, причем объяснять цепь причинно – следственных связей;

- Творческий уровень или продуктивного мышления, иначе называют этот уровень логического мышления, когда обучающийся способен не только назвать, проанализировать процессы и явления, но давать логическое объяснение, почему происходит данное явление с какими иными явлениями или процессами это связано. Умение прогнозировать или проектировать новые знания и способы решения проблемы и ситуации.

Комплект разноуровневых задач и заданий может состоять из тестов, контрольных вопросов, задач и т.д.

Контрольная и (или) итоговая контрольная работа – самостоятельная письменная аналитическая работа, выступающая важнейшим элементом текущей и промежуточной аттестации по дисциплине. Цель контрольной работы - продемонстрировать специальные знания по одной или нескольким темам дисциплины и навыки их практического применения. Целью итоговой контрольной работы является определение уровня подготовленности обучающихся к будущей практической работе, в связи с чем он должен продемонстрировать в работе навыки решения практических задач. Контрольная работа используется как задание по аудиторной, так и внеаудиторной самостоятельной работы для обучающихся очной формы обучения. Итоговая контрольная работа является обязательным заданием по каждой изучаемой дисциплине для обучающихся заочной формы обучения.

Контрольные работы по своей сути могут представлять собой подготовку реферата или доклада на заданную тему, решение кейса или выполнение проекта или исследования.

При разработке задач, контрольных вопросов необходимо руководствоваться следующими принципами:

- Задания должны быть связаны с учебными целями, т.е. со знаниями, умениями и навыками, которыми должен обладать обучающийся после окончания освоения дисциплины (модуля).

- Текст задания должен исключать всякую двусмысленность и неясность формулировок.

- Текст задания формулируется предельно кратко, но без ущерба для понимания.

- Используемая в заданиях терминология не должна выходить за рамки дисциплины (модуля).

- Если задание содержит отрицание, то частицу НЕ или слово, выражающее отрицание, необходимо выделить (например, заглавными буквами или жирным текстом с подчеркиванием).

- Текст задания должен исключать сложные синтаксические обороты, в том числе, двойное отрицание.

- В тексте задания не используются слова, которые могут вызвать различное понимание обучающихся, а также слова «иногда», «часто», «всегда», «все», «никогда».

При составлении заданий можно оставлять подсказки/комментарии обучающимся:

1. В текстовых задачах можно воспользоваться функциями solve и check(reply) и выдавать обратную связь в зависимости от введенного ответа обучающимся.

2. В тестовых задачах можно выдавать обратную связь в зависимости от выбранного ответа (для этого при редактировании задания необходимо написать объяснения в каждом из вариантов)

3. Во всех заданиях есть возможность указать два типа обратной связи: при правильном и при неправильном ответе.

4. Важно открыть форумы решений (форумы, где можно выкладывать и обсуждать ответы) либо после правильного ответа обучающегося, либо после определенного числа попыток.

Критерии оценивания

Шкала оценки устного ответа (опрос)

Оценка	Описание
Продвинутый уровень («отлично»)	Демонстрируется всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, знакомство с дополнительной литературой по программе, умение делать самостоятельные выводы на основе полученных знаний, проводить критический анализ изученного материала, умение применять полученные знания при анализе и решении практических задач
Углубленный уровень («хорошо»)	Демонстрируется полное знание основного учебного материала, но не содержащие самостоятельного анализа, либо не отражающие умение применять полученные знания при анализе и решении практических задач
Базовый уровень («удовлетворительно»)	Показывается знание основного учебного материала в объеме, необходимом, для дальнейшей учебы, знающему основную литературу, но допустившему ошибки и неточности в ответе.
Нулевой уровень («неудовлетворительно»)	Показывается непонимание в знании основного материала, неверное понимание сути изученного материала, содержащие принципиальные ошибки в выполнении заданий.

Шкала оценки выполнения контрольной работы

Уровень /оценка	Описание
Продвинутый уровень («отлично»)	Демонстрирует полное понимание поставленных вопросов. Представленный ответ по вопросам контрольной работы отличается оригинальностью и логичностью изложения
Углубленный уровень («хорошо»)	Демонстрирует значительное понимание сути поставленных вопросов. Поставленные контрольные вопросы раскрыты в достаточном объеме, но присутствуют несущественные неточности
Базовый уровень («удовлетворительно»)	Демонстрирует частичное понимание сути поставленных вопросов. Поставленные контрольные вопросы в целом раскрыты, но присутствуют значительные неточности в формулировке требуемых определений
Нулевой уровень («неудовлетворительно»)	Ответы на поставленные вопросы не получены

Шкала оценки анализа конкретных ситуаций (кейсов)

Уровень /оценка	Описание
Базовый уровень («зачтено») 61-100 % (или баллов)	студент показывает хорошие знания изученного учебного материала по предложенным вопросам; хорошо владеет основными философскими терминами и понятиями; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемых вопросов и заданий; показывает умение формулировать выводы и обобщения по теме заданий.
Нулевой	выставляется при наличии серьезных упущений в процессе

уровень («незачет») менее 60% (или баллов)	изложения материала; неудовлетворительном знании базовых терминов и понятий курса, отсутствии логики и последовательности в изложении ответов на предложенные вопросы; если не выполнены один или несколько структурных элементов практического задания
---	---

Шкала оценивания устного ответа на зачете

Уровень /оценка	Описание
Базовый уровень («зачтено») 61-100 % (или баллов)	обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. продемонстрировано умение реализовать компетенцию в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.
Нулевой уровень («незачет») менее 60% (или баллов)	обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. отсутствует умение реализовать компетенцию в типовых ситуациях.

Тематика и примеры заданий для СРС

Примеры вопросов для устного опроса

1. Психология личности и психология управления: основные принципы для конструктивной работы организации.
2. Психологические основы управления коллективом.
3. Проблема развития личности и основные направления современной психологии (деятельностный подход, психоанализ, бихевиоризм, гештальтпсихология, когнитивная психология, гуманистическая психология).
4. Психика. Функции психики. Формы проявления психики. Уровни психического: сознание и бессознательное.
5. Сознание и деятельность. Виды деятельности. Творческая деятельность.
6. Современные аспекты проблемы развития личности. Психология личности. Общее понятие о личности. Взаимоотношения понятий «личность», «индивид», «индивидуальность», «субъект деятельности».
7. Развитие личности. Социализация. Социальная зрелость личности.
8. Восприятие различий в социальном взаимодействии.
9. Толерантность в коллективном взаимодействии.
10. Эмоционально-волевая сфера личности. Стресс. Саморегуляция при стрессе.
11. Индивидуально-психологические особенности личности: саморазвитие и самореализация, построение эффективной коммуникации и управления коллективом
12. Темперамент. Теории темперамента. Типы темпераментов.
13. Характер. Структура характера. Акцентуации характера.
14. Способности. Природа человеческих способностей, их развитие.
15. Психологические основы управленческой деятельности
16. Психологические аспекты реализации управленческих функций: планирование, организация, мотивация, контроль.
17. Психология управленческого общения. Общение. Функции общения. Виды, средства общения. Интерактивная, перцептивная и коммуникативная стороны общения. Вербальное и невербальное общения.
18. Конфликты и конфликтные ситуации. Решение конфликта.

19. Стили управленческой деятельности.
20. Психология управления в различных организационных условиях.
21. Установите соответствие между элементом комплекса продвижения и характерной особенностью этого элемента: к каждой позиции, данной в первом столбце, подберите соответствующую позицию из второго столбца.

	<i>«Зрелость последователей» (по Херси-Бланишар)</i>		<i>Рекомендуемый стиль лидерства</i>
А	М1 «Не способны и не хотят»	1	Поддерживающий
Б	М2 «Не способны, но хотят»	2	Делегирующий
В	М3 «Способны, но не хотят»	3	Директивный
Г	М4 «Способны и хотят»	4	Обучающий

Запишите в таблицу выбранные цифры под соответствующими буквами.

А	Б	В	Г

Пример задания для контрольной работы

1. Психологические основы управления в организации.
2. Проблема развития личности и основные направления современной психологии (деятельностный подход, психоанализ, бихевиоризм, гештальтпсихология, когнитивная психология, гуманистическая психология).
3. Психика. Функции психики. Формы проявления психики. Уровни психического: сознание и бессознательное.
4. Сознание и деятельность. Виды деятельности. Творческая и исследовательская деятельность.
5. Современные аспекты проблемы развития личности. Психология личности. Общее понятие о личности. Взаимоотношения понятий «личность», «индивид», «индивидуальность», «субъект деятельности».
6. Развитие личности. Социализация. Социальная зрелость личности.
7. Эмоционально-волевая сфера личности. Стресс. Саморегуляция при стрессе.
8. Индивидуально-психологические особенности личности: саморазвитие и самореализация, построение эффективной коммуникации и управления коллективом
9. Темперамент. Теории темперамента. Типы темпераментов.
10. Характер. Структура характера. Акцентуации характера.
11. Способности. Природа человеческих способностей, их развитие.
12. Охарактеризуйте объект, предмет и задачи педагогической науки.
13. Раскройте закономерности, принципы и методы их осуществления.
14. Опишите структуру процесса (целеполагание, содержание, формы, методы, средства организации обучения и контроля).
15. Опишите формы, методы, средства организации обучения и контроля
16. Раскройте сущность основных педагогических концепций и технологий.
17. Охарактеризуйте особенности активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий.
18. Психологические основы управленческой деятельности.
19. Психология принятия управленческих решений.
20. Психологические аспекты реализации управленческих функций: планирование, организация, мотивация, контроль
21. Психология управленческого общения. Общение. Функции общения. Виды, средства общения. Интерактивная, перцептивная и коммуникативная стороны общения.

- Вербальное и невербальное общения. Конфликты и конфликтные ситуации. Решение конфликта.
22. Толерантность современного руководителя.
 23. Анализ и оценка деятельности руководителя и исполнителей.
 24. Экспериментальная и научная деятельность.
 25. Создание учебно-методической документации: условия и правила разработки содержания и структуры.

Пример заданий для анализа конкретных ситуаций

Задание 1.

Познакомьтесь со следующими элементами коллективного труда, важными для конструктивной и результативной профессиональной деятельности. Выполните задания и обоснуйте свой ответ и все свои действия.

- Мотивация трудовой деятельности;
- Формирование знаний, создание условий для профессионального и личностного роста;
- Развитие оптимальных условий делового общения и коммуникаций;
- Развития личности сотрудников;
- Повышение производительности труда;
- Утверждение уважения в организации к выработанным нормам, ценностям.

1 задание. Разработайте *модель управленческой и коммуникативной культуры* (отдельно для руководителя и подчиненных).

2 задание. Предложите систему организационных мер и управленческих решений для саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала (для руководителя и подчиненных).

Задание 2.

Ситуация 1. Совет директоров решил улучшить информационное и библиотечное обслуживание организации. Для выполнения решения необходимо было отобрать помещение у одного из двух отделов. Оба отдела не желали расставаться со своим помещением и представили свои доводы совету директоров, который и решил, у кого отобрать помещение.

Ситуация 2. Все работники общественного центра очень устали и желали закрыть центр на десять дней на Новогодние праздники. Члены комитета управления возражали, поскольку осознавали важность продолжения работы центра в это время года, особенно для людей, страдающих от чувства, изоляции и одиночества. После дискуссии, временами весьма жаркой, кто-то предложил оставить центр открытым и использовать добровольцев. Члены комитета управления и служащие штата совместно разработали эффективный план реализации этой идеи.

Задания к ситуации:

1. Оцените приведенные ситуации и управленческого решения.
2. Проведите анализ ситуаций по критериям: - социальная сфера (бытовая, производственная и т.д.); - субъекты ситуации; - предмет; - стратегии реагирования каждого субъекта в ситуации; - результат для каждой из сторон.
3. Выработайте систему предложений руководителю каждой организации по грамотному управлению и коммуникации с сотрудниками для подобных ситуаций в будущем. Обоснуйте свое решение.

Задание 3.

Ситуация. Астрахань – многонациональный и мультикультурный регион России. Примените психологические знания для планирования процессов делового общения в организациях с различными социально-психологическими условиями.

Задания к ситуации.

1. Установите характер влияния следующих условий на конструктивное деловое общение в :

- 1.1. Полиэтнической среде
- 1.2. Многоконфессиональной среде
- 1.3. Моногендерной среде
- 1.4. Образовательно разнообразной среде.

2. Составьте план социально-психологической подготовки сотрудников к организации и проведению делового общения в перечисленных выше средах.

Используйте следующие внутренние и внешние компоненты делового общения.

<i>Компоненты делового общения</i>	<i>Содержание компонента делового общения (на какой аспект компонента обратить внимание?)</i>	<i>План (что будут делать?)</i>
Полиэтническая среда в организации		
Стереотипы		
Личностные установки		
Этика общения		
Невербальные средства		
Вербальные средства		
Профессиональная компетентность		
Многоконфессиональная среда		
Стереотипы		
Личностные установки		
Этика общения		
Невербальные средства		
Вербальные средства		
Профессиональная компетентность		
Моногендерная среда		
Стереотипы		
Личностные установки		
Этика общения		
Невербальные средства		
Вербальные средства		
Профессиональная компетентность		
Образовательно разнообразная среда		
Стереотипы		
Личностные установки		
Этика общения		
Невербальные средства		
Вербальные средства		
Профессиональная компетентность		

Задания для проверки степени усвоения компетенций

Вопросы для зачета

1. Социальная психология. Этапы социализации личности. Особенности развития и функционирования когнитивной сферы человека. Понятие сознания. Сознание и бессознательное.
2. Психологическая сущность самосознания.
3. Теории поведения человека и организации. Мотивация и результативность. Сознание и деятельность. Виды деятельности.
4. Психологические проблемы реализации управленческих функций. Принятие решений.
5. Организационное поведение как объект социально-психологических наук.
6. Психология личности. Общее понятие о личности. Взаимоотношения понятий «личность», «индивид», «индивидуальность», «субъект деятельности». Групповое поведение.

7. Развитие личности. Социализация. Социальная зрелость личности.
8. Исследования личности: этапы, научные подходы.
9. Структура личности. Индивидуальные особенности личности и психология управления.
10. Сущность понятий «направленность», «потребность», «мотив». Основные формы направленности личности.
11. Классификация потребностей.
12. Различные подходы к пониманию мотивов. Функции и свойства мотивов.
Классификация мотивов
13. Основные методы подбора и оценки персонала.
14. Темперамент. Теории темперамента. Типы темпераментов.
15. Характер. Структура характера. Акцентуации характера.
16. Способности. Природа человеческих способностей, их развитие.
17. Эмоционально-волевая сфера личности. Эмоции и эмоциональные состояния.
18. Стресс, его признаки, саморегуляция при стрессе. Воля. Теории воли. Развитие воли у человека.
19. Психологические особенности личностного и карьерного роста.
20. Командообразование: основные принципы и методы. Лидерство в организации. Стили руководства.
21. Психология управленческого общения. Общение как основа межличностных отношений. Функции общения.
22. Интерактивная, перцептивная и коммуникативная стороны общения.
23. Вербальное и невербальное общение.
24. Проблемы общения. Оптимизация общения.
25. Деловое общение, его виды и формы.
26. Психологические аспекты переговорного процесса. Невербальные особенности в процессе делового общения.
27. Конфликты и управление поведением в конфликтных ситуациях. Решение конфликта.
28. Корпоративная стратегия и кадровая политика предприятия. Организационная культура и этические ценности.

Комплексное задание Блок 1

1. Кризисная помощь – это:

1. экстренная психологическая помощь человеку, находящемуся в состоянии кризиса;
2. срочная госпитализация;
3. запись на прием к психологу;
4. семейный совет.

2. Что из перечисленного не является принципом кризисной работы:

1. Реалистичность;
2. Четкость;
3. Экологичность;
4. Эмпатический контакт.

2. Сколько стадий развития коллектива выделяют:

1. одна;
2. две;
3. три;
4. четыре;

5. пять.

3. Выбор, который должен сделать сам руководитель для того, чтобы выполнить обязанности в зависимости от занимаемой им должности – это:

1. организационное решение
2. планирование
3. прогнозирование
4. целеполагание

4. Сочетание взаимодействия людей, которое демонстрирует успешность совместной деятельности при минимальных затратах – это выражение:

1. совместимости;
2. сработанности;
3. сплоченности.

5. Как называется метод воздействия на сознание личности через обращение к ее собственному критическому суждению?

1. убеждение
2. внушение, или суггестия

Блок 2

1. Найдите соответствие. Где встречается:

1	пирамидальная группа	а	в творческих коллективах
2	случайная группа	б	в армии, в экстремальных ситуациях, в налаженном производстве

2. Перечислите этапы, необходимые для осуществления основных задач групповой работы.

3. Определите количество выборов:

Звезда	
предпочитаемый	
пренебрегаемый	
изолированный	
отвергаемый	

4. Дайте определение высокого, среднего и низкого уровня благополучия взаимоотношений в группе.

5. Определите формы авторитета руководителя.

Блок 3

1. Вам необходимо оказать сотруднику психологическую помощь, попавшему в кризисную ситуацию, опишите ваши действия.

2. В общении чаще молчит. На вопросы отвечает медленно. Выполнять работу начинает не сразу, долго думает, но, начав, работает сосредоточенно. На положительные и отрицательные оценки реагирует спокойно, внешне эмоции выражает слабо. Определите темперамент.

1. Сангвинник.
2. Флегматик.

- 3. Меланхолик.
- 4. Холерик.

3. Можно заметить, что люди думают по-разному, и различия соответствуют трем основным сферам сенсорного опыта – визуальной, аудиальной и кинестетической.

Определите по описанию тип личности:

- 1. Аудиальный тип
- 2. Кинестетический тип
- 3. Визуальный тип

А. Эти люди хорошо запоминают ощущения, движения. Вспоминая, эти люди как бы сначала воссоздают, повторяют движения и ощущения тела. вспоминая, они смотрят вниз или вправо вниз. В разговоре в основном используют кинестетические слова: «взять, схватить, ощутить, тяжелый», «Я чувствую, что...», «Мне тяжело», «Не могу ухватить мысль...» и т. п.

Б. Вся воспринимаемая информация представляется этому типу людей в виде ярких картин, зрительных образов, рассказывая что-то, эти люди часто жестикулируют, как бы рисуя в воздухе представляемые образы. В разговоре часто пользуются фразами: «Вот, посмотрите...», «Давайте представим...», «Я ясно вижу, Что...», «Решение уже вырисовывается...» В момент вспоминания эти люди смотрят как бы прямо перед собой, вверх, влево вверх или вправо вверх.

В. Эти люди употребляют в основном слова: «Я слышу, что вы говорите», «Тогда прозвучал звонок», «Мне созвучно это», «Вот послушай...», «Это звучит так...» и пр. То, что человек этого типа вспоминает, как бы наговаривается ему его внутренним голосом или он слышит речь, слова другого. При вспоминании взгляд обращен вправо, влево

4. Установите, что отражает поза людей, изображенных на картинках

А - доброжелательность-неодобрение; Б - негатив и агрессивность; В - поза защиты; Г - группа людей в напряженной обстановке; Д - поза «отзеркаливания»:



1 Рис. 172.



2



Рис. 173.

3

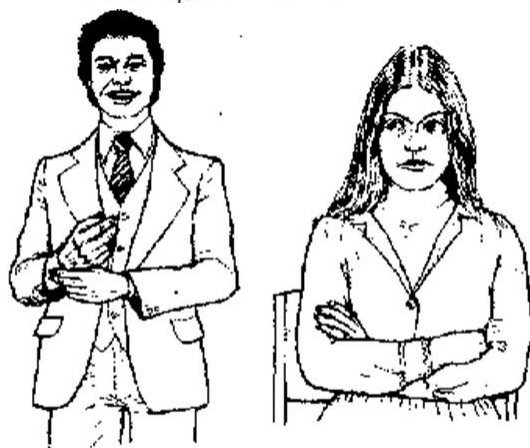


Рис. 162.

Рис. 163.

4

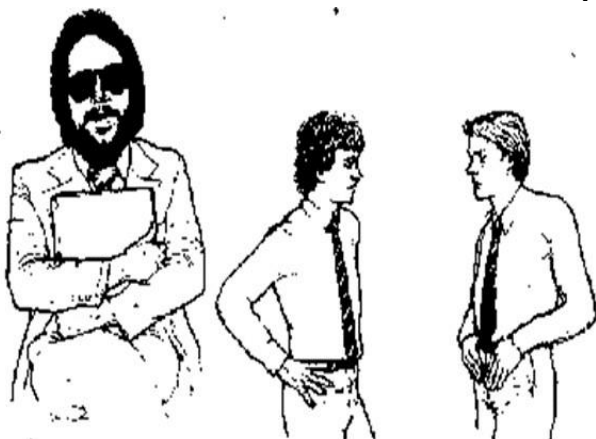


Рис. 166.

Рис. 167.

5

5. К какому типу относится группа из 15 человек, если известно, что люди контактируют друг с другом; оценивают друг друга; обмениваются информацией?

Критерии оценивания комплексного задания

<i>Показатели освоения компетенции</i>	<i>Компетенция</i>			
	100-85 %	84-71%	70-60 %	Менее 60 %
Освоенность, %				
оценка	«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»	«неудовлетворительно»
баллы	50- 43	42-36	35-30	менее 30

Блок 1 – за каждый правильный ответ 1 балл

Блок2 – за каждый правильный ответ 2 балла

Блок 3 – за каждый правильный ответ 3 балла

Рекомендуемая литература представлена в рабочей программе дисциплины