

Тема № 2. Психология трудового коллектива как объекта управления

4. Что является одной из основных характеристик коллектива

- а) добровольный характер объединения
- б) однородный состав
- в) социально одобряемая цель

5. Что является одной из основных характеристик коллектива

- а) целостность
- б) социально одобряемая цель
- в) четкая иерархия

6. К независимым переменным эффективности деятельности рабочей группы относятся

- а) профессиональное и социальное развитие
- б) доминирующая мотивация
- в) обеспечение группы материально-техническими ресурсами

7. К вторичным факторам эффективности деятельности рабочей группы относятся

- а) межличностные отношения
- б) нормативные требования
- в) длительность существования группы

8. Атрибуция – это

- а) влияние общего впечатления о человеке на восприятие и оценку частных свойств его личности
- б) подсознательное замечание, осмысление и запоминание тех явлений, которые имеют наибольшее значение
- в) подсознательное приписывание сотруднику способности или черты, когда-то подмеченные у другого человека, напоминающего этого сотрудника

9. Ригидность – это

- а) состояние личности, когда человек ощущает враждебность группы и реальное или кажущееся противодействие его целям
- б) затрудненность, а иногда и невозможность изменения субъектом ранее намеченных программ деятельности в условиях объективно требующих определенных изменений
- в) осознанное или неосознанное подчинение личности влиянию группы

10. К первичным факторам эффективности деятельности рабочей группы относятся

- а) стиль руководства
- б) структура социальных ролей
- в) тип групповой задачи

11. Установки личности – это

- а) влияние общего впечатления о человеке на восприятие и оценку частных свойств его личности
- б) проявление неосознанного побуждения к деятельности
- в) неправомерное обобщение отдельных черт характера оцениваемого человека

12. Конформизм – это
а) осознанное или неосознанное подчинение личности влиянию группы
б) состояние личности, когда человек ощущает враждебность группы и реальное или кажущееся противодействие его целям
в) затрудненность, а иногда и невозможность изменения субъектом ранее намеченных программ деятельности в условиях объективно требующих определенных изменений

13. Избирательность восприятия – это
а) подсознательное приписывание сотруднику способности или черты, когда-то подмеченные у другого человека, напоминающего этого сотрудника
б) сведение более сложного и оригинального явления к упрощенному представлению
в) подсознательное замечание, осмысление и запоминание тех явлений, которые имеют наибольшее значение

14. Фрустрация – это
а) затрудненность, а иногда и невозможность изменения субъектом ранее намеченных программ деятельности в условиях объективно требующих определенных изменений
б) осознанное или неосознанное подчинение личности влиянию группы
в) состояние личности, когда человек ощущает враждебность группы и реальное или кажущееся противодействие его целям

Тема № 3. Адаптация персонала

15. Каким видом адаптации является приспособление к нормам поведения и взаимоотношений в новом коллективе
а) психофизиологическая
б) социально-психологическая
в) организационная

16. Каким видом адаптации является усвоение роли и организационного статуса рабочего места и подразделения в общей организационной структуре
а) социально-психологическая
б) профессиональная
в) организационная

17. Каким видом адаптации является приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам, физиологическим условиям труда
а) психофизиологическая
б) социально-психологическая
в) профессиональная

18. Выстройте в правильной последовательности этапы адаптации
а) Действенная адаптация
б) Ориентация
в) Оценка уровня подготовленности новичка
г) Функционирование

Тема № 4. Социально-психологический климат трудового коллектива

19. Позиция сверхфункционирования руководителя означает, что

а) руководитель стремится давать советы своим подчиненным, пытаясь реализовать этой деятельностью свое чувство ответственности и беспокойство за окружающих.

б) руководитель в основном занят тем, что защищает, объясняет и оправдывает свое поведение

в) руководитель начинает указывать другим не только, что им следует делать, но и как им следует думать, чувствовать, действовать

20. Позиция преследования руководителя

а) руководитель стремится давать советы своим подчиненным, пытаясь реализовать этой деятельностью свое чувство ответственности и беспокойство за окружающих.

б) руководитель в основном занят тем, что защищает, объясняет и оправдывает свое поведение

в) руководитель начинает указывать другим не только, что им следует делать, но и как им следует думать, чувствовать, действовать

21. Позиция обратной связи руководителя

а) руководитель стремится давать советы своим подчиненным, пытаясь реализовать этой деятельностью свое чувство ответственности и беспокойство за окружающих.

б) руководитель в основном занят тем, что защищает, объясняет и оправдывает свое поведение

в) руководитель начинает указывать другим не только, что им следует делать, но и как им следует думать, чувствовать, действовать

Тема № 5. Конфликты

22. По какому основанию выделяют политические, социальные, организационные, экономические конфликты и конфликты в семье

а) по природе возникновения

б) по направлению воздействия

в) по количеству участников

23. По какому основанию выделяют внутриличностные, межличностные конфликты, личности с группой, межгрупповые

а) по затронутым потребностям

б) по количеству участников

в) по природе возникновения

24. По какому основанию выделяют вертикальные, горизонтальные и смешанные конфликты

а) по способу разрешения

б) по направлению воздействия

в) по степени выраженности

25. Для какой стратегии поведения в конфликте (по Томасу) характерно низкое внимание к интересам другого и высокое внимание к собственным интересам

- а) приспособление
- б) избегание
- в) соревнование

26. Для какой стратегии поведения в конфликте (по Томасу) характерно низкое внимание и к интересам другого и к собственным интересам

- а) избегание
- б) компромисс
- в) приспособление

27. Для какой стратегии поведения в конфликте (по Томасу) характерно высокое внимание к интересам другого и низкое внимание к собственным интересам

- а) приспособление
- б) сотрудничество
- в) компромисс

Ключ

№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ
1	б	10	в	19	а
2	б	11	б	20	в
3	в	12	а	21	б
4	б	13	в	22	а
5	в	14	в	23	б
6	а	15	б	24	б
7	а	16	в	25	в
8	в	17	а	26	а
9	б	18	в, б, а, г	27	а

Библиографический список

1. Волков С. Н., Дорошина И. Г. Психология менеджмента: Учебное пособие. – Пенза: Издательство Пенз. технол. ин-та, 2003. – 116 с.
2. Ефимова Д. В., Дорошина И. Г., Белолипецкий В. В. Психология управления: учебное пособие. – Пенза: Приволжский Дом знаний, 2010 – 196 с.
3. Сидоров С. В. Усиление роли дополнительных функций в школьном инновационном менеджменте // Социосфера. – № 2. – 2010. – С. 55–60.
4. Харлов Н. А. Мониторинг знаний студентов как инструмент управления качеством образования (на примере Новосибирского государственного медицинского университета) // Социосфера. – № 4. – 2010. – С. 113–127.
5. Слепцова С. А. Условия конструктивного разрешения конфликтов между учителем и учеником // Социосфера. – № 4. – 2010. – С. 131–135.
6. Ионова Т. А. Материалы к рабочей тетради по дисциплине «Психология управления». Тема «Конфликты в трудовом коллективе» // Социосфера. – № 4. – 2010. – С. 161–165.

Bibliography

1. Volkov S. N., Doroshina I. G. Psychology of management: Textbook. – Penza: Penza. Technol. Institute, 2003. – 116 p.
2. Efimova D. V., Doroshina I. G., Belolipetskiy V. V. Psychology of management: Textbook. – Penza: Volga House of Knowledge, 2010. – 196 p.
3. Sidorov S. V. Strengthening the role of additional functions in the school's innovative management // Sociosphere. – № 2. – 2010. – P. 55–60.
4. Harlov N. A. Monitoring of students' knowledge as a tool to control the quality of education (on the example of Novosibirsk State Medical University) // Sociosphere. – № 4. – 2010. – P. 113–127.
5. Sleptsova S. A. Terms of the constructive resolution of conflicts between teacher and student // Sociosphere. – № 4. – 2010. – P. 131–135.
6. Ionova T. A. Proceedings of the workbook on the subject "Psychology of Management." The theme "Conflicts in the workplace" // Sociosphere. – № 4. – 2010. – P. 161–165.