

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский национальный исследовательский технологический университет»

ФСТС / ИУИ

Кафедра социальной работы, педагогики и психологии

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

«Психология трудового коллектива»

Специальность **33.05.01 Фармация**

Специализация **«Промышленная фармация»**

Квалификация выпускника **провизор**

Форма обучения **очная**

Квалификация выпускника **провизор**

Казань, 2019 г.

Составитель ФОС:
профессор
(должность)


(подпись)

М. И. Надеева
(Ф.И.О.)

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры СРПП,
протокол от 29.05. 2019 г. № 10

Зав. кафедрой
(подпись)



Н.Ш.Валеева
(Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания кафедры ХТОСА, реализующей подготовку основной образовательной программы
от 17.06 20 19 г. № 69

Зав. кафедрой, профессор


(подпись)

Р. З. Гильманов
(Ф.И.О.)

УТВЕРЖДЕНО

Начальник УМЦ, доцент


(подпись)

Л. А. Китаева
(Ф.И.О.)

Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения дисциплины

Компетенция:

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

Индикаторы достижения компетенции:

УК-3.1 Знает принципы командообразования и лидерства, закономерности стратегирования командной деятельности

УК-3.2 Умеет руководить разработкой стратегии команды, планировать и корректировать ее работу с учетом индивидуальных и корпоративных интересов

УК-3.3 Владеет навыками делегирования полномочий членам команды и оценки ее результативности, развития человеческого потенциала, построения функционального взаимодействия

Компетенция:

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

Индикаторы достижения компетенции:

УК-6.1 Знает основные методики оценки своих ресурсов и потребностей, способы самосовершенствования и траектории образования в течение всей жизни

УК-6.2 Умеет определить приоритеты личной и профессиональной эффективности на основе самооценки, построить индивидуальную стратегию профессионально-личностного развития в течение всей жизни

УК-6.3 Владеет навыками управления собственной профессиональной деятельностью, основанной на адаптации к мобильному рынку труда, индивидуальной стратегии профессионально-личностного развития в течение всей жизни

<i>Индикаторы содержания компетенции</i>	<i>Этапы формирования компетенции</i>				<i>Наименование оценочного средства</i>
	Лекции	Практическое занятие	Лабораторные занятия	Курсовой проект (работа)	
УК-3.1	Не предусмотрены	Темы 1, 3, 4.	Не предусмотрены	Не предусмотрены	Дискуссия, тестирование
УК-3.2	Не предусмотрены	Темы 5, 7, 8.	Не предусмотрены	Не предусмотрены	Дискуссия, тестирование

УК-3.3	Не предусмотрены	Темы 9, 10.	Не предусмотрен ы	Не предусмотрены	Дискуссия, контрольная работа
УК-6.1	Не предусмотрены	Темы 2, 10.	Не предусмотрен ы	Не предусмотрены	Дискуссия, тестирование
УК-6.2	Не предусмотрены	Темы 6, 12.	Не предусмотрен ы	Не предусмотрены	Дискуссия, тестирование
УК-6.3	Не предусмотрены	Темы 11, 12.	Не предусмотрен ы	Не предусмотрены	Дискуссия, контрольная работа

Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

Оценочные средства	Кол-во	Min, баллов	Max, баллов
Дискуссия	3	18	30
Тест	1	12	20
Контрольная работа	1	30	50
Итого:		60	100

Шкала оценивания

Цифровое выражение	Выражение в баллах:	Словесное выражение	Критерии оценки индикаторов достижения при форме контроля: зачет
5	87 - 100	Отлично (зачтено)	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если ответы на вопросы по темам дисциплины последовательны, логически изложены, допускаются незначительные недочеты в ответе студента, такие как отсутствие самостоятельного вывода, речевые ошибки и пр.
4	74- 86	Хорошо (зачтено)	
3	60 - 73	Удовлетворительно (зачтено)	
2	ниже 60	Неудовлетворительно (не зачтено)	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если студент не знает основных понятий темы дисциплины, не отвечает на дополнительные и наводящие вопросы преподавателя.

Краткая характеристика оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1.	Дискуссия	В ходе дискуссий на практических занятиях студенты овладевают умениями пользоваться работать с нормативными документами, решать разного рода задачи, определять характеристики различных объектов, явлений. Цель дискуссий на практических занятиях заключается в выработке у студентов навыков применения полученных знаний для решения практических задач в процессе совместной деятельности с преподавателями. Дискуссии позволяют включить обучающихся в процесс обсуждения спорного	Темы практических занятий; контрольные вопросы и задания по теме практического занятия.

		вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.	
2.	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.	Комплект контрольных заданий по вариантам.
3.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий.

ДИСКУССИЯ

Специальность: 33.05.01 «Фармация»

Специализация: «Промышленная фармация»

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

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.

Перечень дискуссионных тем по дисциплине «Психология трудового коллектива»

1. Понятие коллектива: характеристика, структура, психологические основы воспитательного воздействия на работников.
2. Создание коллектива: мотивы, определение целей и постановка задач коллектива, статуса коллектива.
3. Организация работы производственного коллектива.
4. Неформальная структура коллектива и его эффективность.
5. Творческая и организаторская деятельность руководителя коллектива.
6. Культура управленческой деятельности. Психологические аспекты культуры управления.
7. Социально-психологическая характеристика руководителя.
8. Психологические приемы эффективного управления.
9. Нравственная культура руководителя: общие, конкретные и специфические нравственные качества.
10. Самоменеджмент.
11. Мотивация, ее особенности и характеристики.
12. Социально-психологические аспекты принятия управленческих решений.
13. Психологическая характеристика служебного поведения руководителя.
14. Типы конфликтных ситуаций в организации. Динамика конфликта. Закономерности и механизмы возникновения конфликта.
15. Управление конфликтом. Место и роль руководителя в организации процесса управления конфликтами.
16. Деловое взаимодействие, его структура и содержание.
17. Невербальные средства в общении.
18. Культура делового общения.

Пример проведения дискуссии по теме «Управление конфликтом»

Цель дискуссии – овладение навыками анализа «человеческого» аспекта организационных проблем, выработка навыков ведения переговоров в ситуации конфликта интересов, овладение навыками выявления индивидуальных тенденций поведения в конфликтных ситуациях, диагностики и анализа собственного стиля поведения в конфликтах.

Оснащение. Доска или большой лист бумаги, позволяющий записывать результаты группового обсуждения. Аудитория должна давать возможность работы небольшими группами.

Порядок работы. В начале занятия ведущий обращается к группе с инструкцией следующего типа: «Представьте себе, что организация получает выгодный заказ. Для его выполнения необходимо «вписать» его в текущую деятельность предприятия, ускорить окончание ряда других договоров, высвободить часть людей и мощностей и т.д. Любой тип перемен в организации вызывает проблемы и напряжения. Как вам кажется, какие проблемы могут возникать в подобных ситуациях?» Выслушав два-три ответа, ведущий предлагает группе в течение 10 мин методом «мозгового штурма» составить возможный перечень возникающих организационных проблем. Запись ведется ведущим. После этого перечень корректируется: ведущий зачитывает по очереди каждую из названных проблем, а группа решает, реальна ли эта проблема и остается ли она в списке проблем. Процедура не предполагает групповой дискуссии и не должна занимать много времени. Оставляемые в перечне проблемы записываются на доске или большом листе бумаги.

Затем участникам предлагается следующее задание: «Давайте проанализируем «человеческие» аспекты этих организационных проблем. Попробуем сделать прогноз: как эти организационные проблемы могут проявиться в отношениях людей. Например, необходимо перевести часть работников на выполнение нового заказа. Какую реакцию это может вызвать в коллективе? Негативную, если новое дело кажется сомнительным, требует дополнительных усилий или не сулит преимуществ. Позитивную, если работа имеет долгосрочные перспективы и будет хорошо оплачиваться. Но тогда желающих перейти на работу по новому заказу может оказаться больше, чем нужно. Как быть? Итак, вам предстоит по каждой из обозначенных проблем описать ее потенциальные последствия для поведения людей, их отношений и психологической атмосферы в коллективе. Далее, предложите свои рекомендации по устранению или смягчению негативных последствий, возможных напряженностей или конфликтов, при условии, что в отношении самой организационной проблемы на данный момент ничего изменить нельзя». В зависимости от численности аудитории разработку вариантов лучше вести группами от 2 до 4 человек. По истечении обозначенного времени (зависящего от общей продолжительности занятия и числа сформулированных проблем) по каждой из анализируемых проблем выступают по очереди представители групп со своими рекомендациями. На их основе формируется общее мнение.

Пояснительная записка по методике оценивания дискуссии

Максимальная оценка за работу составляет 10 баллов, минимальная – 6 баллов. Из них:

Студент без помощи преподавателя активно участвует в дискуссии, используя при этом адекватные речевые обороты, грамотно задает вопросы собеседнику, умеет уточнить получаемую информацию, может дать пояснения и перефразировать свою информацию,

если собеседники не понимают его с первого раза, поддерживает визуальный контакт с собеседниками в процессе дискуссии, получает 10 баллов.

За умение анализировать информацию, вести диалог, отстаивать свою точку зрения студент получает 8 баллов.

Студент, который в целом справляется с участием в дискуссии, однако испытывает трудности в умении использовать корректные речевые обороты, донести информацию до собеседника, нуждается в наводящих вопросах преподавателя, получает 6 баллов.

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Специальность: 33.05.01 «Фармация»

Специализация: «Промышленная фармация»

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

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.

Комплект заданий для контрольной работы по дисциплине «Психология трудового коллектива»

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

Задание 1. Группа: определение, характеристики, виды.

Группа – совокупность людей, объединенных общностью интересов, профессий, деятельности и т.д. В группе люди взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждый из них одновременно и оказывает влияние на другого и испытывает его влияние.

Задание 2. Типы коллективов.

Выделяются следующие типы коллективов: учебные, трудовые, воинские, спортивные, общественно-политические, коллективы людей, объединенных по интересам (охотников, рыболовов) и др.

Задание 3. Признаки коллектива.

Признаки: общая цель, психологическое признание, культура.

Задание 4. Официальные и неофициальные коллективы.

Официальные коллективы являются юридически оформленными и действуют в рамках законодательных норм. Неофициальные коллективы нигде юридически не оформляются.

Задание 5. Содержательная характеристика коллектива.

В структуре трудового коллектива присутствуют три главных элемента: лидерская группа, ядро, периферийная часть.

Задание 6. Признаки групп.

Любую группу можно охарактеризовать множеством признаков: количеством людей; временем существования; степенью формализованности межличностных отношений; уровнем контактности и т. д.

Задание 7.Определение трудовой среды.

Трудовая среда включает физические факторы – это воздух, температура, влажность, освещение, трудовое оформление, уровень шума и т.д.,а также технико-технологические факторы – это средства труда, предметы труда и технологический процесс.

Задание 8.Виды коллективов с точки зрения практики управления.

По составу. По статусу. По характеру внутренних связей. По размерам.

Задание 9.Социально-организационная структура коллектива.

Социально-организационная структура формируется общественными органами, функционирующими на предприятии. Это профсоюз, молодежные объединения, научно-технические общества, общества изобретателей и рационализаторов, советы бригад и др.

Задание 10.Функциональная структура коллектива.

Функциональную структуру представляют таким образом: работники преимущественно физического труда (основные, вспомогательные, обслуживающие) и работники преимущественно умственного труда (административно-управленческий персонал, производственно-технический персонал).

Задание 11.Социально-психологические характеристики коллектива.

Основными социально-психологическими характеристиками коллектива можно считать его информированность, дисциплинированность, активность, организованность и сплоченность.

Задание 12.Требование к моральным и психологическим качествам членов коллектива.

Требования по моральным и психологическим качествам сотрудников можно разделить на общие и специальные.

Задание 13.Факторы формирования социально-психологического климата.

На формирование СПК оказывает влияние ряд факторов микро- и макросреды.

Задание 14.Характеристики благоприятного и неблагоприятного климата.

Характеристики благоприятного климата: в коллективе преобладают жизнерадостный тон общения, оптимизм, принципы сотрудничества и взаимопомощи; в группе есть нормы уважительного отношения друг к другу.

Характеристики неблагоприятного климата: в группе преобладает сниженный эмоциональный фон, низкий порог конфликтности, соперничество, нетерпимость; отсутствуют нормы справедливости и равенства.

Задание 15.Межличностные отношения в группе.

Межличностные отношения включают в себя как восприятие, так и понимание людьми друг друга.

Задание 16.Морально-психологическое состояние в коллективе.

Морально-психологическое состояние в коллективе – это интегративная качественная характеристика служебного коллектива, отражающая уровень развития у сотрудников мотивационно-ценностных образований, доминирующих психоэмоциональных состояний.

Задание 17.Стадии сплочения трудового коллектива.

Ориентационная. Взаимоадаптационная стадия. Стадия консолидации.

Задание 18. Показатели формирования социально-психологического климата.

К таким показателям относятся: удовлетворение характером и содержанием труда, удовлетворение взаимоотношениями с коллегами и руководством, стиль руководства, отношение работников друг к другу, уровень конфликтности в группе, профессиональная подготовка коллектива.

Задание 19. Организационные приемы оздоровления психологического климата.

Для оздоровления климата существуют организационные приемы: приглашение профессионального психолога; проведение эмпирического исследования для выяснения причин; информирование коллектива о результатах; принятие коллективного решения об устранении факторов, негативно влияющих на климат; контроль за реализацией коллективного решения о состоянии климата.

Задание 20. Роль руководителя в создании благоприятного психологического климата.

Работа руководителя включает: непрерывный контроль за состоянием и качеством отношений между сотрудниками и группами; введение в состав коллектива новых людей; предупреждение и преодоление конфликтов; организацию дискуссий для достижения согласия.

Задание 21. Условия формирования коллектива.

Формирование коллектива в группе совместно работающих людей наблюдается при соблюдении следующих условий: при совместной общественно полезной деятельности; при относительно длительном периоде общения членов группы; при создании четкой организационной структуры.

Задание 22. Способы отбора членов коллектива.

Социографический метод и матрица взаимоотношений.

Задание 23. Факторы стабилизации коллектива.

К числу внешних факторов можно отнести все элементы производственно-экономической среды за пределами предприятия. К числу внутренних факторов можно отнести все элементы внутренней производственной среды – состояние оборудования, формы организации и оплаты труда.

Задание 24. Стадии формирования коллектива.

Началом формирования официального коллектива является решение о его создании, надлежащим образом оформленное юридически. Затем определяется его функциональная структура, права, обязанности и ответственность для каждого сотрудника.

Задание 25. Стадии развития коллектива.

Сформированный трудовой коллектив, проходит несколько стадий: первая соответствует младенческому, подростковому возрасту; вторая – периоду эффективной работы и зрелому возрасту; третья – ослаблению потенциала, старению и в конечном итоге ликвидации.

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.

Задание 26. Повышение эффективности работы коллектива.

Важнейшим условием эффективной работы руководителя является создание хорошо подобранного коллектива.

Задание 27. Факторы неэффективной работы коллектива.

Непригодность руководителя, Неквалифицированные сотрудники, Ненормальный микроклимат, Нечеткость целей, Неудовлетворительные результаты работы.

Задание 28. Месторасположения в коллективе.

На эффективность руководства влияют следующие его компоненты: руководитель, обладающий необходимыми для управления людьми качествами; авторитет; группа, подчиненные; общая цель и конкретизирующие ее задачи; организация; внешняя среда.

Задание 29. Функции руководителя.

Две основные функции: достижение групповой цели; сплочение группы и забота о ее сохранении.

Задание 30. Задачи руководителя.

Основная задача руководителя состоит в том, чтобы организовать выполнение работы силами подчиненных, управлять ими, контролировать, оценивать, вознаграждать.

Задание 31. Основные роли руководителя.

Роль лидера; роль планировщика; роль предпринимателя.

Задание 32. Личностные качества руководителя.

Хороший руководитель должен обладать следующими личными качествами: широким кругозором, жаждой знаний, профессионализмом, новаторством, творческим подходом к работе; чувством понимания ситуации; творческим отношением к работе, упорством, уверенностью в себе и преданностью делу.

Задание 33. Мотивация и стимулирование труда.

К внешним мотивам относятся все виды поощрения – материальное и моральное. К внутренним можно отнести ценности, приписываемые человеком самому процессу выполнения работы, например, удовлетворение от достижения поставленных целей, содержание и значимость деятельности, самоуважение.

Задание 34. Организационные методы руководства.

Все многообразие методов, используемых руководителем, может быть сведено к трем группам: методы организационного воздействия; методы материального и морального стимулирования; методы социально-психологического воздействия.

Задание 35. Организаторские качества руководителя.

Выделяют следующие три типа организаторских способностей: организационная проницательность; эмоционально-волевая результативность; склонность к организаторской деятельности.

Задание 36. Виды поощрений и санкций.

Виды поощрений можно разделить на две группы: материальное и моральное поощрение.

Задание 37. Профессионально важные качества управленческих кадров.

Наиболее сильными сторонами профессиональной деятельности руководителей являются: сформированность личных ценностей и принципов; наличие четких личных идей; стремление к постоянному саморазвитию; способность управлять собой.

Задание 38. Нравственный облик руководителя.

Общие нравственные качества: гуманизм, правдивость, справедливость, коллективизм. Конкретные моральные качества: гражданская совесть, нравственная воля, профессиональная честность, мужество, принципиальность. Специфические нравственные качества: трудолюбие, скромность, ответственность, щедрость, оптимизм, великодушие.

Задание 39. Имидж руководителя.

Руководителей, наделенных харизмой, обычно называют харизматическими лидерами. В отряд поведенческих характеристик таких людей: внешний вид; речевые способности; спокойная реакция на похвалу и критику.

Задание 40. Профессиональная компетентность руководителя.

Выявлены общие и специфические инварианты профессионализма руководителя. Общими из них являются: высокий уровень саморегуляции; устойчивая образная сфера личности. Специфические инварианты профессионализма зависят от особенностей выполняемой деятельности: коммуникабельность личности – направленность на общение.

Задание 41. Деловые качества руководителя.

Под деловыми качествами понимается наличие у руководителя следующих способностей: способности находить кратчайший путь к достижению цели; способности к самостоятельному мышлению и оперативному принятию обоснованных решений; способности к последовательному и инициативному обеспечению их выполнения; способности высвобождать человеческую энергию (инициативу, энтузиазм).

Задание 42. Самоменеджмент.

Основные составляющие *самоменеджмента*: самопознание; самоорганизация; самовоспитание; самоконтроль; выбор целей жизни и личной работы.

Задание 43. Стадии процесса принятия управленческих решений.

Управленческое решение рассматривается как процесс, состоящий из трех стадий: подготовка решения; принятие решения; реализация решения.

Задание 44. Технологии принятия управленческих решений.

Требования, предъявляемые к технологии менеджмента, можно свести к следующему: формулирование проблем; информация должна поступать от всех

подразделений фирмы; выбор и принятие решения должны отражать интересы и возможности тех уровней управления, на которые будет возложено выполнение решения.

Задание 45. Методы принятия управленческих решений.

Методы принятия решений, направленных на достижение намеченных целей, могут быть различными: метод, основанный на интуиции управляющего; метод, основанный на понятии «здравого смысла»; метод, основанный на научно-практическом подходе.

Задание 46. Области принятия управленческих решений.

Управленческие решения принимаются в области планирования, в процессе организационной деятельности, мотивации, контроля.

Задание 47. Факторы социальной напряженности в коллективе.

Выделяют две группы факторов: внутренние и внешние. К внутренним факторам относятся: невыполнение руководством организации своих обещаний и нежелание объяснить людям действительное состояние дел; Внешние факторы: возникновение острого дефицита на продукты и товары первой необходимости и т. д.

Задание 48. Конфликты с внешней средой.

Конфликты с внешней средой – это конфликты в большинстве своем руководителей и владельцев предприятий с конкурентами, клиентами, поставщиками, с собственным профсоюзом.

Задание 49. Производственные конфликты.

Можно выделить следующие типы производственных конфликтов: 1) внутри малых производственных групп (внутригрупповые конфликты); 2) конфликты между малыми производственными группами (межгрупповые конфликты); 3) конфликты между производственными группами и административно-управленческим аппаратом; 4) конфликты между совладельцами предприятий (организаций).

Задание 50. Трудовые конфликты.

Трудовой конфликт в организации рассматривается как: 1) прямой вызов внутреннему порядку и стабильности трудового коллектива, позволяющий выявить интересы, разногласия, взаимные претензии и проблемы; 2) способ регулирования взаимоотношений, налаживания оптимального порядка в организации производства и трудовых отношениях; 3) необходимый этап в развитии трудового коллектива.

Пояснительная записка по методике оценивания контрольной работы

Контрольная работа по дисциплине «Психология трудового коллектива» содержит два вопроса, каждый из которых призван формировать заявленные в дисциплине компетенции:

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (№ 1-25 вопросы из перечня);

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

(№ 26-50 вопросы из перечня).

Критерии оценки по дисциплине в баллах

Максимальная оценка за контрольную работу составляет 50 баллов, минимальная – 30 баллов.

Показатели оценки	Критерии оценки	Баллы (max)/(min)
1. Самостоятельность суждений	- новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.	15/9
2. Степень раскрытия сущности вопроса	- полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу; аргументировать основные положения и выводы.	12/8
3. Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	10/6
4. Соблюдение требований к культуре изложения	- грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы.	8/4
5. Грамотность	- литературный стиль изложения проблемы.	5/3

ТЕСТЫ

по дисциплине «Психология трудового коллектива»

Специальность: 33.05.01 «Фармация»

Специализация: «Промышленная фармация»

Комплект тестов

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

1. Двое или более лиц, взаимодействующих и имеющих взаимное влияние друг на друга:
а) группа;
б) коллектив;
в) трудовой коллектив.
2. Форма социальной организации, которая формируется на основе совместной работы и в рамках которой реализуются основные функции личности:
а) коллектив;
б) трудовой коллектив;
в) группа.
3. Одна из основных функций личности, реализуемая в трудовом коллективе:
а) благородная функция;
б) социальная функция;
в) общественная функция.
4. Одна из основных функций личности, реализуемая в трудовом коллективе:
а) трудовая функция;
б) полезная функция;
в) испытательная функция.
5. По степени подчиненности трудовые коллективы бывают:
а) постоянными и временными;
б) стабильные и не стабильные;
в) первичные и вторичные.
6. Информационное и эмоциональное сплочение коллектива заложено:
а) в регулятивную функцию;
б) функцию общения;
в) в познавательную функцию.
7. Влияние на представителей трудового коллектива и координировать поведение индивида заложено в:
а) познавательную функцию;
б) коммуникативную функцию;
в) регулятивную функцию.
8. Формирование общеколлективного эмоционального состояния представителей трудового коллектива заложено в:
а) коммуникативную функцию;
б) регулятивную функцию;
в) познавательную функцию.
9. К внешнему фактору, который обуславливает динамику трудового коллектива, относится:

- а) организационный подход;
- б) материальная база предприятия;
- в) организационные изменения.**

10. К внешнему фактору, который обуславливает динамику трудового коллектива, относится:

- а) изменение количественных характеристик представителей трудового коллектива;
- б) изменение качественных характеристик представителей трудового коллектива;**
- в) материальная база предприятия.

11. Условие, влияющее на развитие трудового коллектива:

- а) сходство состава трудового коллектива;
- б) различие состава трудового коллектива;**
- в) сплоченность состава трудового коллектива.

12. Условие, влияющее на развитие трудового коллектива:

- а) профессионализм участников трудового коллектива;
- б) количество участников трудового коллектива;**
- в) единомыслие участников трудового коллектива.

13. Социально-психологический климат трудового коллектива:

- а) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива;**
- б) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива;
- в) характер неофициальной атмосферы в коллективе.

14. Социальный климат трудового коллектива:

- а) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива;
- б) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива;
- в) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач.**

15. Моральный климат трудового коллектива:

- а) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива;**
- б) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач;
- в) характер неофициальной атмосферы в коллективе.

16. Психологический климат трудового коллектива:

- а) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач;
- б) характер неофициальной атмосферы в коллективе;**
- в) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива.

17. Типы социально-психологического климата бывают:

- а) благоприятный и неустойчивый;
- б) неустойчивый и неблагоприятный;
- в) благоприятный и неблагоприятный.**

18. Какая из социальных позиций личности направлена на удовлетворение личностных интересов при безразличии к общественному или даже с возможностью ущерба для них:

- а) позиция социальной активности;
- б)потребительская позиция;**
- в) позиция социальной инертности.

19. Какая из социальных позиций личности характеризуется слабым чувством коллективизма, ответственности:

- а) позиция социальной активности;
- б) антиобщественная позиция;
- в)позиция социальной инертности.**

20. Организованность, как параметр оценки развития коллектива, определяет:

- а) общность межличностных отношений, позитивный характер эмоциональных установок;
- б)способность сохранять целостность трудового коллектива;**
- в) цель деятельности трудового коллектива, а также коллективистскую или эгоистическую позицию его представителей.

1. Совокупность групп, формируемых по определенным признакам (пол, возраст, стаж):

- а)социально-демографическая структура трудового коллектива;**
- б) социально-организационная структура трудового коллектива;
- в) социально-психологическая структура трудового коллектива.

22. Трудовая адаптация бывает:

- а) прямой;
- б)первичной;**
- в) прерывистой.

23. Трудовая адаптация бывает:

- а) индивидуальной;
- б) массовой;
- в)вторичной.**

24. Психофизиологическая адаптация:

- а) включение работника в систему взаимоотношений представителей трудового коллектива;
- б)приспособление действующих на предприятии санитарно-гигиенических норм и условиями организации труда;**
- в) принадлежность к определенному уровню овладения профессиональными навыками и умениями.

25. Социально-психологическая адаптация:

- а) принадлежность к определенному уровню овладения профессиональными навыками и умениями;
- б) развитие устойчивого позитивного отношения к своей профессии;
- в)включение работника в систему взаимоотношений представителей трудового коллективу.**

26. Идентификация личности и трудового коллектива происходит на стадии:

- а) ознакомления;
- б)ассимиляции;**
- в) приспособления.

27. На стадии приспособления наблюдается:

- а) переориентация, то есть признание многих элементов новой системы ценностей, при сохранении своих установок;**
- б) идентификация личности и трудового коллектива;
- в) полное неприятие корпоративной культуры предприятия.

28. На стадии ознакомления наблюдается:

- а) идентификация личности и трудового коллектива;
- б) полное неприятие корпоративной культуры предприятия;
- в) переориентация, то есть признание многих элементов новой системы ценностей, при сохранении своих установок.**

29. Основными предпосылками успешной трудовой адаптации являются:

- а) профессиональная ориентация;**
- б) профессиональный отбор;
- в) престиж и привлекательность профессии.

30. К социально-демографическим личностным факторам трудовой адаптации относят:

- а) уровень притязаний, восприятие самого себя;
- б) форма организации труда, разделение труда, уровень инновационности производства;**
- в) степень материальной заинтересованности, степень профессионального интереса.

31. Неофициальные обязанности руководителя перед подчиненными заключаются:

- а) в делегировании своих полномочий коллективу единомышленников;
- б) в создании условий для доброжелательных взаимоотношений;
- в) в оказании всесторонней помощи и поддержки;**
- г) проводить больше свободного времени с подчиненными;
- д) в уважительном отношении к подчиненным.**

32. Определите признаки, подтверждающие эффективность руководителя:

- а) равноправные взаимоотношения с подчиненными;
- б) заинтересованность в результатах работы коллектива;
- в) способность правильно подбирать кадры;**
- г) равнодушие к критике;
- д) стремление к обратной связи с подчиненными.**

33. Для создания работоспособного и эффективного трудового коллектива руководитель обязан:

- а) стабильно и своевременно выплачивать достойную з/плату;
- б) создать систему эффективной мотивации работников;**
- в) создать благоприятные условия для быстрого продвижения по карьерной лестнице;
- г) улучшать условия труда своих подчиненных;
- д) руководствоваться в управленческой деятельности принципом индивидуальных различий.**

34. Официальные права и обязанности руководителя регламентируются следующими документами:

- а) положением о структурном подразделении;**
- б) конституцией;

- в) уставом организации или предприятия;**
- г) трудовым кодексом.

35. Для осуществления эффективного управления трудовым коллективом руководитель должен уметь:

- а) наказывать;**
- б) приспосабливаться;
- в) контролировать;**
- г) критиковать;
- д) оценивать.**

36. Существуют различные формы организации деятельности руководителя, среди них выделяют:

- а) профессиональную компетентность;
- б) создание эффективной системы стимулирования;**
- в) создание самоуправления на предприятии;
- г) делегирование полномочий;
- д) решение кадровых вопросов.**

37. Нравственный облик руководителя определяется такими важными качествами и понятиями, как:

- а) успешность, эффективность, результативность;
- б) профессионализм, компетентность, организаторский талант;
- в) совесть, принципиальность, честность, справедливость.**

38. В качестве профессионально важных качеств могут выступать любые структурные компоненты личности, а именно:

- а) психические состояния;**
- б) профессиональная компетентность;
- в) особенности познавательной сферы;**
- г) лидерские задатки и способности;
- д) индивидуальные свойства личности.**

39. Руководитель пользуется заслуженным авторитетом и уважением в коллективе, если он:

- а) обладает профессиональными знаниями и умениями;**
- б) умеет сотрудничать и находить общий язык с вышестоящим руководством;
- в) имеет успешный профессиональный опыт.**

40. Трудовой коллектив играет большую роль в жизни общества, поскольку коллективный труд позволяет:

- а) подвергать порицанию (или наоборот – поощрять) дела и поступки коллег;**
- б) работать более эффективно и производительно;
- в) решать более сложные и объемные задачи;**
- г) сохранять преемственность поколений;**
- д) лучше мотивировать работника.

41. Преимущества коллективного труда заключаются в том, что, он позволяет:

- а) создать высокий уровень мотивации работников;
- б) более эффективно решать сложные и объемные задачи;**
- в) обеспечивать преемственность поколений;**

г) содействовать личному развитию работника.

42. Важнейшей функцией трудового коллектива является:

- а) обеспечение работника социальными гарантиями;
- б) воспитательная;**
- в) повышение уровня и качества жизни общества.

43. Трудовые коллективы с точки зрения практики управления различаются:

- а)размерам;**
- б) формам;
- в)составу;**
- г) качеству;
- д)срокам.**

44. Под трудовой средой принято понимать:

- а) высокую (трудовую) мораль;
- б)взаимоотношения людей, участвующих в трудовом процессе;**
- в) условия труда;**
- г) благоприятный морально-психологический климат;
- д) средства труда.

45. Команда как особая разновидность трудового коллектива создается, прежде всего, для решения:

- а) трудоемких задач;
- б) производственных задач;
- в)конкретных задач;**
- г) сложных задач;**
- д) проблем, связанных с повышением эффективности и производительности труда.

46. Со временем в процессе длительного общения в трудовом коллективе складываются межличностные отношения, которые строятся на:

- а)понимании;**
- б) дружеских отношениях;
- в) взаимном доверии;
- г)восприятии;**
- д) совместной трудовой деятельности.

47. На состояние сплоченности трудового коллектива большое влияние оказывает:

- а) грамотная кадровая политика руководства;
- б) эффективный и успешный руководитель;
- в) межличностные отношения;
- г)психологическая совместимость.**

48. В психологии делового общения различают три типа установки на восприятие другого человека:

- а)негативная;**
- б) благоприятная;
- в)позитивная;**
- г) адекватная;**
- д) неблагоприятная.

49. К социально-психологическим характеристикам трудового коллектива относятся:

- а) организованность;**
- б) информированность;**
- в) общительность;**
- г) мобильность;
- д) дисциплинированность.**

50. Гарантированное выполнение служебных задач обеспечивается наличием у сотрудников определенных качеств, к которым относятся:

- а) лидерские;
- б) волевые;
- в) психологические;**
- г) профессиональные;**
- д) моральные.**

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.

51. Для оздоровления морально-психологического климата в трудовом коллективе существует ряд приемов:

- а) морально-нравственных;
- б) социально-психологических;**
- в) управленческих и организационных.

52. Определенные требования к моральным и психологическим качествам сотрудников принято разделять на:

- а) профессиональные;
- б) коллективные;
- в) общие;**
- г) индивидуальные;
- д) специальные.**

53. К факторам макросреды, влияющих на формирование морально-психологического климата в трудовом коллективе, относят:

- а) социально-психологический климат;
- б) социально-демографические факторы;**
- в) лидерские и профессиональные качества руководителя;
- г) уровень и качество жизни;**
- д) демократическое устройство государственной и общественной жизни.

54. К показателям морально-психологического климата относят:

- а) стиль и методы руководства;**
- б) отношение работников друг к другу;**
- в) установки и ценностные ориентации коллектива;**
- г) грамотное и эффективное управление коллективом единомышленников;
- д) уровень конфликтности в коллективе.**

55. Мотивация труда это:

- а) возможность человека реализовать свои возможности посредством трудовой деятельности;
- б) стремление работника удовлетворить свои потребности посредством трудовой деятельности;**
- в) стремление человека к получению максимальных материальных благ.

56. Каковы основные причины снижения уровня мотивации работника:

- а) чрезмерный контроль руководителя;**
- б) отсутствие у работника удовлетворения от трудовой деятельности;**
- в) уровень конфликтности в коллективе.

57. Общение – это сложный многоплановый процесс, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя как минимум три различных процесса:

- а) межличностное общение;
- б) коммуникацию;**
- в) межгрупповое общение;
- г) интеракцию;**
- д) социальную перцепцию.**

58. Информационное и эмоциональное сплочение коллектива заложено:

- а) в познавательную функцию;
- б) функцию общения;**
- в) в коммуникативную функцию;
- г) в регулятивную функцию.

59. Влияние на представителей трудового коллектива и координировать поведение индивида заложено:

- а) в познавательную функцию;
- б) функцию общения;
- в) в коммуникативную функцию;
- г) в регулятивную функцию.**

60. Формирование общеколлективного эмоционального состояния представителей трудового коллектива заложено:

- а) в познавательную функцию;
- б) функцию общения;
- в) в коммуникативную функцию;**
- г) в регулятивную функцию.

61. К внешним факторам, которые обуславливают динамику трудового коллектива относятся:

- а) организационные изменения;
- б) изменение качественных характеристик представителей трудового коллектива;
- в) материальную базу предприятия;
- г) верные ответы «а» и «в».**

62. Условия, влияющие на развитие трудового коллектива:

- а) уровень взаимодействия с другими коллективами;
- б) сходство состава трудового коллектива;

в) количество участников трудового коллектива;

г) **все ответы верны.**

63. Социально-психологический климат трудового коллектива — это:

а) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива;

б) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач;

в) **характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий членов коллектива;**

г) характер неофициальной атмосферы в коллективе.

64. Социальный климат трудового коллектива — это:

а) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива;

б) **уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач;**

в) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива;

г) характер неофициальной атмосферы в коллективе.

65. Моральный климат трудового коллектива — это:

а) **моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива;**

б) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач;

в) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива;

г) характер неофициальной атмосферы в коллективе.

66. Психологический климат трудового коллектива — это:

а) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива;

б) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач;

в) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива;

г) **характер неофициальной атмосферы в коллективе.**

67. Типы социально-психологического климата бывают:

а) **благоприятный и неблагоприятный;**

б) благоприятный и неустойчивый;

в) неустойчивый и неблагоприятный;

г) все три типа.

68. Какая из социальных позиций личности направлена на удовлетворение личностных интересов при безразличии к общественному или даже с возможностью ущерба для них:

а) позиция социальной активности;

б) позиция социальной инертности;

в) **потребительская позиция;**

г) антиобщественная позиция.

69. Какая из социальных позиций личности характеризуется слабым чувством коллективизма, ответственности:

а) позиция социальной активности;

б) **позиция социальной инертности;**

в) потребительская позиция;

г) антиобщественная позиция.

70. Организованность, как параметр оценки развития коллектива, определяет:
а) цель деятельности трудового коллектива, а также коллективистскую или эгоистическую позицию его представителей;
б) способность сохранять целостность трудового коллектива;
в) общность межличностных отношений, позитивный характер эмоциональных установок;
г) все ответы не является верными.

71. Совокупность групп, формируемых по определенным признакам (пол, возраст, стаж) — это:
а) производственно-функциональная структура трудового коллектива;
б) социально-организационная структура трудового коллектива;
в) социально-демографическая структура трудового коллектива;
г) социально-психологическая структура трудового коллектива.

72. Трудовая адаптация бывает:
а) первичной;
б) вторичной;
в) прерывистой;
г) верные ответы «а» и «б».

73. Психофизиологическая адаптация — это:
а) включение работника в систему взаимоотношений представителей трудового коллектива;
б) принадлежность к определенному уровню овладения профессиональными навыками и умениями;
в) приспособление действующих на предприятии санитарно-гигиенических норм и условиями организации труда;
г) развитие устойчивого позитивного отношения к своей профессии.

74. Социально-психологическая адаптация — это:
а) включение работника в систему взаимоотношений представителей трудового коллективу;
б) принадлежность к определенному уровню овладения профессиональными навыками и умениями.;
в) приспособление действующих на предприятии санитарно-гигиенических норм и условиям организации труда;
г) развитие устойчивого позитивного отношения к своей профессии.

75. Хронология осуществления стадий трудовой адаптации работников является следующей:
а) 1 — стадии ассимиляции; 2 — стадия ознакомления; 3 — стадия приспособления;
б) 1 — стадия ознакомления; 2 — стадии ассимиляции; 3 — стадия приспособления;
в) 1 — стадия ознакомления; 2 — стадия приспособления; 3 — стадии ассимиляции;
г) 1 — стадия приспособления; 2 — стадия ознакомления; 3 — стадии ассимиляции.

76. Идентификация личности и трудового коллектива происходит на стадии:
а) ассимиляции;
б) ознакомление;
в) приспособление;
г) на всех стадиях.

77. На стадии приспособления наблюдается:

- а) получение информации о нормах поведения и о ситуации в трудовом коллективе в целом;
- б) идентификация личности и трудового коллектива;
- в) переориентация, то есть признание многих элементов новой системы ценностей, при сохранении своих установок;**
- г) полное неприятие корпоративной культуры предприятия.

78. К видам компетентности не относят:

- 1) менеджерскую;
- 2) профессиональную;
- 3) коммуникативную;**
- 4) квалификационную.

79. Процесс установления и развития контактов среди людей – это:

- 1) общение;**
- 2) восприятие;
- 3) взаимодействие;
- 4) идентификация.

80. Характеристика делового общения:

- 1) партнёр в деловом общении выступает как личность, значимая для субъекта;
- 2) общающихся людей отличает хорошее взаимопонимание в вопросах дела;
- 3) основная задача делового общения – продуктивное сотрудничество;
- 4) все ответы правильные.**

81. Общение, обеспечивающее успех какого-то общего дела, создающее условия для сотрудничества людей, чтобы достичь значимые для них цели – это:

- 1) неформальное общение;
- 2) деловое общение;**
- 3) конфиденциальное общение;
- 4) нет правильного ответа.

82. Процесс, в ходе которого два или более человек обмениваются и осознают получаемую информацию, которого состоит в мотивировании определённого поведения или воздействия на него – это:

- 1) восприятие;
- 2) коммуникация;**
- 3) взаимодействие;
- 4) эмпатия.

83. Обратная связь:

- 1) препятствует коммуникативному процессу;
- 2) способствует коммуникативному процессу;**
- 3) иногда способствует, а иногда препятствует коммуникативному процессу;
- 4) все ответы правильные.

84. Одноканальный процесс коммуникации – это коммуникация:

- 1) без обратной связи;**
- 2) с истинной обратной связью;
- 3) с неистинной обратной связью;
- 4) с истинной и неистинной обратной связью.

85. Виды коммуникации:

- 1) первичные и вторичные;
- 2) главные и второстепенные;
- 3) вербальные и речевые;
- 4) вербальные и невербальные.**

86. Вербальные коммуникации – это:

- 1) язык телодвижений и параметры речи;
- 2) устные и письменные;**
- 3) знаковые и тактильные;
- 4) нет правильного ответа.

87. Факторы, не способствующие эффективному выступлению:

- 1) отдавайте предпочтение длинным предложениям;**
- 2) никаких скороговорок;
- 3) держите паузу;
- 4) берите в руки что поярче и расставляйте акценты.

88. К эффективным приёмам слушания не относят:

- 1) активная поза слушающего;
- 2) умение задавать уточняющие вопросы;
- 3) активное слушание;
- 4) нерефлексивное слушание.**

89. Как быть внимательным во время беседы:

- 1) не доминируйте во время беседы;
- 2) не давайте волю эмоциям;
- 3) смотрите на собеседника;**
- 4) не принимайте позы обороны.

90. Что не относят к правилам эффективного слушания:

- 1) перестаньте говорить;
- 2) будьте терпеливы;
- 3) задавайте вопросы;
- 4) планируйте беседу.**

91. К невербальным средствам коммуникации не относят:

- 1) нерефлексивное слушание;**
- 2) взгляд;
- 3) тактильный контакт;
- 4) рефлексивное слушание.

92. Движения тела человека и визуальный контакт – это:

- 1) жест;
- 2) походка;
- 3) мимика;
- 4) все ответы правильные.**

93. Формальные лидеры:

- а) назначены и исполняют свои обязанности, используя авторитет;

б) назначены или выбраны и исполняют свои полномочия, используя механизмы организованной структуры;

в) выбраны и используют свои полномочия, используя свое умение влиять на людей.

94. Команда — это:

а) группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании;

б) небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели;

в) группа сотрудников, имеющих общие интересы.

95. Тип управленческой команды определяется:

а) особенностями лидера;

б) культурой группы;

в) типом организационной структуры.

96. Адаптация — этап развития команды, на котором:

а) члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу;

б) члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные;

в) члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу.

97. Групповая динамика — это:

а) позитивные воззрения на потенциал;

б) условия, удовлетворяющие работников;

в) процесс взаимодействия индивидов.

98. «Порог управляемости» — это:

а) численность подчиненных, при которой коллектив выходит из-под контроля;

б) минимально допустимое число руководителей в организации;

в) коммуникационные преграды между руководителем и подчиненным;

г) необходимые профессиональные знания.

99. Под границами контроля в управлении следует понимать:

а) объем работ, за выполнение которых несет ответственность определенное лицо;

б) число функциональных специалистов в структурном подразделении;

в) количество функций, выполняемых руководителем;

г) количество уровней управления в организационной структуре управления.

100. Формальные лидеры:

1) назначены и исполняют свои обязанности, используя авторитет;

2) назначены или выбраны и исполняют свои полномочия, используя механизмы организованной структуры;

3) выбраны и используют свои полномочия, используя свое умение влиять на людей.

Пояснительная записка по методике оценивания тестирования

Выборка для тестируемого содержит 20 вопросов, формируемых случайным образом. За каждый правильный ответ задания начисляется 1 балл.

Максимальное количество составляет 20 баллов, минимальное -12 баллов.