

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич
Должность: ректор
Дата подписания: 03.02.2021 15:03:05
Уникальный программный ключ:
9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

1

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра коммуникологии и психологии

Проректор по учебной работе
« 12 » 09

УТВЕРЖДАЮ
О.Г. Доктионова
государственный университет
2018
(ЮЗГУ)

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**
Методические рекомендации для самостоятельной подготовки к
занятиям студентов
направления подготовки 38.05.01 Экономическая безопасность
очной и заочной форм обучения

Курск 2018

УДК 316.48

Составитель: С.В. Дюмина

Рецензент

Кандидат психологических наук, доцент *Е.А. Никитина*

Психологические аспекты профессиональной деятельности: методические рекомендации для самостоятельной подготовки к занятиям студентов направления подготовки 38.05.01 Экономическая безопасность очной и заочной форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: С.В. Дюмина. Курск, 2018. - 37 с.

Содержат информацию, необходимую студентам в процессе самостоятельной подготовки к занятиям по дисциплине.

Методические рекомендации соответствуют требованиям программы, утвержденной учебно-методическим объединением по специальности.

Предназначены для студентов направления подготовки 38.05.01 Экономическая безопасность очной и заочной форм обучения.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать 12.01.2018 г. Формат 60x84 1/16
Усл.печ.л. 2,15 Уч.-изд.л. 1,95 Заказ 459 Тираж 100 экз. Бесплатно
Юго-Западный государственный университет
305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

ПРЕДИСЛОВИЕ

Методические рекомендации разработаны с целью оказания помощи студентам направления подготовки 38.05.01 Экономическая безопасность очной и заочной форм обучения при самостоятельной подготовке к занятиям по дисциплине «Психологические аспекты профессиональной деятельности».

Методические рекомендации разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.05.01 Экономическая безопасность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 20 от 16.01.2017 г.

Предлагаемые методические рекомендации содержат перечень теоретических вопросов, которые необходимо обсудить при самостоятельной подготовке к каждому занятию.

К темам приводится список литературы, в котором можно найти ответы на поставленные вопросы теории дисциплины.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются лекции и практические работы.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические работы завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Практические работы предполагают свободный обмен мнениями по избранной тематике. Занятие начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет баллы выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе практических занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем, студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия.

При освоении данного курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой.

В процессе *подготовки к зачету* студенту следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- необходимо стремиться к пониманию всего материала, чтобы еще до экзамена не оставалось непонятных вопросов;
- необходимо строго следить за точностью своих выражений и правильностью употребляемых терминов;
- не следует опасаться дополнительных вопросов – чаще всего преподаватель использует их как один из способов помочь студенту или сэкономить время;
- прежде чем отвечать на вопрос, необходимо сначала правильно его понять.

Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Психологические аспекты профессиональной деятельности	Условия, основные психологические особенности и психологические проблемы профессиональной деятельности сотрудников по борьбе с экономическими преступлениями. Профессиональные требования к психологическим характеристикам личности сотрудников и компетенции, определяющие соответствие личности специалиста особенностям и требованиям профессиональной деятельности: высокий уровень личной ответственности сотрудников; развитый уровень мотивации, направленной на достижение необходимых для организации результатов, заинтересованность сотрудника в повышении показателей собственной деятельности; профессиональные ситуации неопределенности, требующие развития толерантности к неопределенности как необходимого условия профессиональной готовности; наличие повышенной эмоциональной напряженности и профессионального риска, требующие стрессоустойчивости как необходимого психологического условия готовности к профессиональной деятельности, необходимость высокого уровня коммуникативной компетентности (противостояние

		манипулятивному поведению, ведение информационного диалога и деловых переговоров, распознавание правды и лжи, восприятие семиотики поведения) и другие. Понятие о психологической безопасности личности специалистов
2	Организационно-психологические аспекты и проблемы профессиональной деятельности	Организационно-психологические аспекты и проблемы профессиональной деятельности. Понятие об организации. Организация как открытая система. Характеристики организации Типы организационных структур. Системный подход в организационной психологии. Организационно-психологические переменные и процессы. Уровни анализа в организационной психологии и психологии профессиональной деятельности. Психологические проблемы и результаты социализации/ адаптации. Рабочие процессы, удовлетворенность работой, динамика ее изменения. Корреляты и результаты удовлетворенности работой.
3	Психологические аспекты организационной среды.	Субъект и профессиональная ситуация. Психологические аспекты организационной среды. Доверие, власть и микрополитика в организации как профессионально-психологические факторы деятельности сотрудника. Организационная власть и ее основания, служебный и гражданский долг сотрудника, цель и смысл государственной службы. Проблема коррупции, ее психологические составляющие и социокультурные корни. Мотивы и психологические особенности коррупционного поведения. Лидерство и власть. Основания власти. Психологические подходы к управлению, стили управления; управление и уровень профессионально-психологической готовности персонала к профессиональной деятельности. Психологические и психофизиологические характеристики субъекта профессиональной деятельности. Понятие об имплицитных теориях человека (личности, семьи, интеллекта). Роль имплицитных теорий в профессиональном и личностном развитии. Влияние имплицитных теорий интеллекта на целевые ориентации личности – на овладение мастерством (компетентностью) и на исполнение. Связь имплицитной теории интеллекта с самооценкой интеллекта и мотивационными переменными. Отсутствие общих профессиональных способностей - активности, саморегуляции, помехоустойчивости - как причина более

		быстрого профессионального выгорания и деформации
4	Психологические аспекты анализа поведения человека в современной поведенческой экономике.	<p>Психологические аспекты анализа поведения человека в современной поведенческой экономике. Понятие о современной поведенческой экономике. Регуляция выборов и решений человека. Характеристики профессиональной ситуации. Понятие неопределенности в профессиональной ситуации; объективная и субъективная неопределенность. Типы условий неопределенности. Психологические аспекты принятия решений. Суждения в условиях неопределенности: эвристические методы и ошибки - репрезентативность, доступность, корректировка и эффект привязки. Психологические факторы принятия решений и модель принятия решения. Теория ожидания и ее классические принципы, их анализ в современной поведенческой экономике, учитывающей психологические аспекты поведения человека. Принятие субъектом неопределенности, произвольность выбора и его личностная цена. Выбор в условиях риска. Субъективная ценность выбора и анализ последствий. Личная ответственность сотрудника. Составляющие принятия неопределенности: толерантность к неопределенности, готовность к риску и доверие интуиции. Интеллектуально-личностное опосредствование решений и выборов человека. Роль факторов неопределенности и готовности к риску в развитии интеллектуально-личностного потенциала человека. Факторы преодоления человеком неопределенности. Влияние фрейминга как психологического аспекта формулирования требований задачи и формулировки исходов. Использование знаний в ситуации выбора и функциональное развитие мыслительной деятельности и ее смысловой регуляции. Интуиция и продуктивные решения. Связь интуиции с регуляцией выбора как принятия решений. Независимость интуитивного и аналитического познавательных стилей. Связь интуитивной способности с готовностью к риску. Понятия рациональности, рефлексивности и психологической разумности.</p>
5	Формирование и развитие команды. Групповой конформизм, ингрупповой фаворитизм и аутгрупповая	Групповой конформизм, ингрупповой фаворитизм и аутгрупповая враждебность. Понимание группового поведения. Феномены группового мышления и группового решения задач.

	враждебность.	<p>Формирование и развитие команды. Понятие группы, ее социальная структура. Формальные и неформальные группы в организации. Глубинные психологические механизмы влияния людей в группах. Рабочая группа и ее существенные признаки. Рабочая группа и организационная среда. Феномены ингруппового фаворитизма и аутгрупповой враждебности. Переменные, влияющие на величину ингруппового фаворитизма. Влияние группы на своих членов: искажение оценочных суждений. Феномен идентичности и его роль в формировании командного духа. Понятие о нормах взаимности в межличностных и общественных отношениях. Идеи согласия и взаимного обмена в объяснении процессов группового влияния и в анализе подверженности ему человека. Принципы целенаправленного влияния в межличностном взаимодействии. Двойственность возможных результатов воздействия группы (как слепое подчинение и деградация личности, так и проявление лучших человеческих качеств). Механизм «маркирования» в рабочей группе. Взаимопомощь как специфически организованный вид деятельности и, в тоже время, как метод психологического воздействия и возникновения морально-долговых обязательств. Клановый и теневой компоненты организационной структуры как организационная «контркультура». Конфликты в рабочих группах и их разрешение. Социальное партнерство (понятие, принципы). Развитие социальной поддержки в организации. Развитие команды. Сплоченность и конформизм в рабочих группах, групповая продуктивность и решение проблем. Взаимодействие и групповое принятие решений. Преступная группа: определение, особенности, психологическая организация.</p>
6	Каузальная атрибуция, ее общие закономерности.	<p>Каузальная атрибуция, ее общие закономерности. Внешние и внутренние причины в объяснении поведения людей. Общие закономерности каузальной атрибуции. Фундаментальная ошибка атрибуции и ее последствия в организациях. Типичные ошибки при оценивании человека, причины искажений в суждениях о других людях и возможности их коррекции</p>
7	Психологические аспекты коммуникации. Внутренние и внешние факторы профессиональной	<p>Психологические аспекты коммуникации, влияния и взаимодействия в профессиональной деятельности. Психологические характеристики и особенности профессиональной коммуникации.</p>

	<p>деятельности.</p>	<p>Переговоры. Понятие социального интеллекта и его связь с коммуникативными и рефлексивными способностями личности и их реализацией в профессиональной сфере. Основные структурные компоненты социального интеллекта. Оценка (перспектив, возможностей, взаимоотношений и пр.) как важнейшая функция социального интеллекта. Концепции и факторы социального интеллекта. Социальная проницательность. Понятие эмоционального интеллекта. Параметры эмоционального и социального развития личности как предикторы профессионального и жизненного успеха. Стили делового общения при ведении деловых бесед и переговоров. Манипулятивное поведение. Макиавеллизм личности. Характеристики манипулятивного поведения. Манипуляции в деловом общении и их характер. Механизмы нейтрализации манипуляций в деловом общении. Психология правды и лжи. Понятие психологической правды. Три типа понимания правды субъектами общения и развитие способности понимать правду. Самооценка честности и согласие совершить нечестный поступок в критических обстоятельствах. Классификация психологических признаков истинных и неистинных сообщений в коммуникативных ситуациях. Искажение информации и обман. Ложь, ее основные формы (умолчание (сокрытие правды) и искажение). Виды обмана с точки зрения «прагматического» подхода. Возможные причины обмана в трех звеньях коммуникации. Психологические рекомендации по противостоянию обману в деловых отношениях. Распознавание эмоций. Психологические орудия дифференциации своих и чужих эмоциональных состояний. Психологические особенности субъектов, склонных ко лжи. Уровень социально-психологической адаптированности личности. Способность противостояния рискам корпоративной нечистоплотности.</p>
8	<p>Саморегуляция в профессиональной деятельности. Стрессоустойчивость как один из факторов психологической безопасности личности</p>	<p>Саморегуляция в профессиональной деятельности. Стрессоустойчивость как один из факторов психологической безопасности личности. Важность психологических аспектов саморегуляции, связанной с сознательной регуляцией мышления, решений и действий человека, с точки зрения оптимизации профессиональной деятельности. Психологические аспекты профессионального самосовершенствования, мотивация,</p>

		<p>саморегуляция. Динамические регулятивные системы в обучении и профессиональной подготовке. Психология профессионального стресса. Стресс и дистресс. Проблема стресса и дистресса в труде. Основные виды и причины профессионального стресса (дистресса). Специфические виды нагрузки: неопределенность и отсутствие влияния (контроля) и их возможные последствия. Рабочее задание, нагрузка и напряжение, стресс. Устойчивость к стрессу. Личностные детерминанты переживания позитивных состояний и стресса. Стресс и развитие психосоциальной компетентности. Стратегии совладания. Система ресурсов совладающего поведения. Адаптационный потенциал личности. Критерии совладающего поведения и эффект совладания. Факторы совладающего поведения (аспекты активности субъекта). Внешние и внутренние ресурсы совладания. Факторы риска и факторы защиты. Типология совладающего поведения. Классификация стратегий поведения по преодолению стресса. Формирование ресурсов совладающего поведения.</p>
9	<p>Психологические механизмы криминализации личности сотрудника (по анализу результатов психологических исследований осужденных сотрудников)</p>	<p>Психологические механизмы криминализации личности сотрудника (по анализу результатов психологических исследований осужденных сотрудников). Ситуационные переменные и субъективные интерпретации правовых ситуаций. Варианты осмысления событий: «постоянные общего порядка» и переменные «социально-позитивного» и «социально-негативного контекста, нейтральные переменные. Ситуационные силы и ситуационные ограничения. Психологические модели конфликтующих реальностей в рамках ситуации криминализации. Задачи формирования психологической готовности к профессиональной деятельности как к вхождению в новую, субъективно более сложную группу ситуаций, которое сопровождается перестройкой адаптивных механизмов психического здоровья с последующим возможным оптимальным и неоптимальным вариантами поведения и развития ситуации. Роль развития способности надситуативного мышления в развитии механизмов предупреждения криминализации сотрудника.</p>

Задания для самопроверки

Раздел (тема) дисциплины **Психологические аспекты профессиональной деятельности**

Вопросы коллоквиума

1. Сформируйте связное высказывание о профессионально важных качествах. Личностные качества сотрудников, требующие особого внимания при приеме на работу новых сотрудников. Влияние биографических, профессиональных и личностных характеристик личности сотрудников на производительность, дисциплину, текучесть кадров, удовлетворенность работой.
2. «Теория ожидания» и «модель силы» Врума. Объясняют ли эти подходы готовность человека прикладывать усилия для выполнения действия?
3. Роль волевого феномена в организационном поведении (с использованием «Модели рубикона» и процессуальной модели мотивации и воли Кера). Объясняют ли эти модели суть феномена волевого поведения в организационных ситуациях?
4. Основные критерии оценки интеллектуальных способностей работников. Как соотносятся уровень интеллекта руководителя и его эффективность? Какие способности и компетенции человека могут рассматриваться и как условия, и как результаты деятельности человека?
5. Опишите черты личности, перечисленные ниже.
 - сильно развитое чувство уверенности в себе;
 - целеустремленность;
 - неразвитое чувства контроля,
 - заниженное чувство собственного достоинства.

Как, по вашему мнению, эти черты могут повлиять на поведение человека в рабочей ситуации? Обоснуйте ваше мнение.

Задания в тестовой форме

1. Психология труда как область научного знания о труде и трудящихся, изучает _____.
2. Профессия как трудовая деятельность имеет определенную структуру (укажите несколько) :
 - а) заданные цели, представления о результате труда;
 - б) заданный предмет (исходный материал — не обязательно вещь, но и ситуация неопределенности, любая система, например, социальная, знаковая, художественно эстетическая и др.);
 - в) система средств труда (в зависимости от предмета они существенно различаются между собой);

- г) система профессиональных служебных обязанностей (заданных трудовых функций);
- д) система прав;
- е) производственная среда, предметные и социальные условия труда.
- ж) руководство и лидерство

3. Профессиограмма это - _____.

4. Укажите последовательность основных этапов психолого-педагогического исследования

- а) Разработка или уточнение общей исходной исследовательской концепции. Выдвижение гипотез
- б) Планирование исследования
- в) Сбор данных и фактуальное описание. В теоретическом исследовании – поиск и отбор фактов, их систематизация
- г) Обработка данных
- д) Изучение состояния проблемы. Постановка проблемы, выбор объекта и предмета исследования
- е) Оценивание результатов проверки гипотез, интерпретация результатов в рамках исходной исследовательской концепции
- ж) Соотнесение результатов с существующими концепциями и теориями. Формулирование общих выводов. Оценка перспектив дальнейшей разработки проблемы

5. Предмет труда это - _____.

6. Эмпирические методы психологического исследования включают в себя:

- а) Наблюдение и эксперимент, а также психодиагностические методы (беседа, анкетирование, тестирование и др.), метод экспертных оценок, метод анализа процесса и продуктов деятельности, биографический метод
- б) Аутотренинг, групповой тренинг, способы психотерапевтического воздействия, обучение.
- в) Сравнительный, лонгитюдный и комплексный методы

7. Основу профессиональной сферы «Человек-техника» составляют такие школьные предметы, как:

- а) Иностранный язык
- б) Черчение
- в) Химия
- г) Биология
- д) История

8. Установите соответствие:

Компоненты деятельности	Содержание понятий
1. Цель	А. Процессы, подчиняющиеся сознательным целям

2. Задача	Б. Заданная в определенных условиях (например, в проблемной ситуации) цель деятельности, которая должна быть достигнута путем преобразования этих условий согласно определенной процедуре
3. Действия	В. Осознанный образ предвосхищенного результата, на достижение которого направлено действие человека
4. Операции	Г. Совокупность внешних и внутренних условий, вызывающих активность субъекта и определяющих направленность деятельности
5. Мотивы	Д. Способы осуществления действия

9. Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека

- А. 15-20 лет
- Б. 20-30 лет
- В. 35-40 лет
- Г. 40-45 лет

10. Метод психологии, позволяющий на основе изучения объективных продуктов деятельности сделать выводы о психологических особенностях ее субъекта или субъектов

- а) Анализ продуктов деятельности
- б) Контент-анализ
- в) Проективные методики
- г) Фокус-группа

11. Кейс-задача

Один из Ваших подчиненных заявил, что он не испытывает удовлетворения от своей работы, она ему не по душе, и просит поручить ему более интересное дело.

1. Как Вы отреагируете на подобное заявление?
2. Что такое удовлетворенность трудом?
3. Укажите факторы, позитивно и негативно влияющие на степень удовлетворенности трудом?
4. Перечислите мотивы трудовой деятельности.
5. В чем особенности мотивации трудовой деятельности, по сравнению с другими видами деятельности?

Раздел (тема) дисциплины **Организационно-психологические аспекты и проблемы профессиональной деятельности**

Вопросы коллоквиума

1. Оптимизационную модель принятия решений, характеристики ее основных этапов. Каковы условия ее применения на практике?
2. Сущность мотивационного процесса. Теории мотивации и их реализация в практике менеджмента. Какие идеи в области мотивации сотрудников вы применили бы в вашей будущей профессиональной деятельности и почему?
3. Двухфакторная модель мотивации Герцберга. К какой группе факторов относят заработную плату в этой теории (к «мотиваторам» или к «гигиеническим» факторам?) Как вы относитесь к утверждению «Деньги в настоящее время не являются главной мотивирующей силой персонала в западных странах», являются ли деньги фактором мотивации в современной российской действительности?
4. Характеристика теории равенства. Каковы возможные психологические аспекты ее использования при организации системы оплаты труда?
5. Сплоченность рабочей группы и факторы, влияющие на нее. Влияние сплоченности группы на результаты и эффективность ее работы.

Задания в тестовой форме

1. Система - это
2. Существует два основных типа систем:
 - а) открытые системы;
 - б) маленькие системы;
 - в) закрытые системы;
 - г) большие системы;
3. Укажите основные свойства организации как системы:
 - а) динамичность;
 - б) закрытость;
 - в) открытость;
 - г) самообладание;
4. Укажите факторы внутренней среды организации:
 - а) экологические факторы;
 - б) экономические факторы;
 - в) производственно-технические факторы;
 - г) неэкономические ;
5. К основным стадиям профессиональной адаптации НЕ относятся:
 - а) приспособление;
 - б) ознакомление;
 - в) идентификация;
 - г) потребность;

6. _____ - это уровень фактического приспособления человека к жизни, взаимосоответствия его социального статуса и удовлетворенности или неудовлетворенности собой.

7. Установите соответствие

Типы структур управления	Основные характеристики
Бюрократическая	Позволяют возможность реагирования на изменения внешней среды. а). Проектная структура. Под конкретный проект. б). Матричная структура. Наложение проектной структуры на конкретную функциональную структуру. Сотрудник отдела работает как бы в двух организациях – выполняет свои задачи и участвует в проекте
Функциональная	Деление конкретной структуры на элементы происходит не по видам функциональной деятельности, а по другим признакам, например, по видам выпускаемой продукции или услуг, по группам покупателей или по регионам.
Дивизиональная структура	Является рациональной и широко используется в организациях среднего размера. Конкретные характеристики и черты деятельности того или иного подразделения в данной структуре способствуют наиболее важным направлениям деятельности организации. Традиционными функциональными зонами (областями) деятельности организации являются подразделения маркетинга, производства и финансов. Функциональные области (зоны) деятельности имеются в каждой организации для формулирования и обеспечения достижения целей
Адаптивные структуры	Используется в организациях, работающих в стабильной среде. Характеризуется высокой степенью разделения управленческого труда, наличием многочисленных правил и норм поведения персонала, подбором кадров по деловым качествам. Структура предполагает деление организации на отдельные функциональные элементы, каждый из которых имеет свою задачу и свои обязанности, но все

	подчиняются по линии одному руководителю.
--	---

8. Какие американские исследователи разработали комплексную процессуальную теорию мотивации, включающую элементы теории ожидания и теории справедливости?

- а) Юджин Асерински;
- б) Лоулер;
- в) Лоренте;
- г) Портер;

9. _____ - это совокупность чувств и убеждений, испытывающих человеком в отношении к текущей работе.

10. Критерии оценки успешности профессиональной адаптации:

- а) объективные;
- б) активность;
- в) трудолюбие;
- г) субъективные;

11. Кейс-задача

Постройте «Я-высказывание»:

Ситуация 1. «Если кто-то кричит на вас»

Ситуация 2. «Нарушение графика работы»

Ситуация 3. «По отношению к человек, часто не выполняющему работу к сроку»

Ситуация 4. По отношению к человеку, неправильно исполнившему какую-то работу для вас. Вы рассержены, поскольку считаете, что он не исполнил взятого на себя обязательства»

Раздел (тема) дисциплины **Психологические аспекты организационной среды**

Вопросы коллоквиума

1. Процесс группового принятия решений, его возможные достоинства и недостатки.
2. Типы лидерства. Укажите пять основных качеств, которые отличают «харизматического лидера» от обычного руководителя. Приведите примеры харизматических лидеров.
3. Опишите основания организационной власти и тактики влияния. Какие тактические приемы власти могут быть использованы менеджерами для достижения целей организации?

4. Понятие о манипулятивных тактиках влияния. Организационно-психологические условия, способствующие их использованию.
5. Типы организационных конфликтов, процесс развития конфликта и его возможные последствия. Развитие взглядов на роль конфликта в организации.

Задания в тестовой форме

1. Принципами гражданской службы НЕ являются:

- А. стабильность гражданской службы;
- Б. доступность информации о гражданской службе;
- В. приоритет прав и свобод человека и гражданина;
- Г. невзаимодействие с общественными объединениями и гражданами;

2. Установите соответствие.

1. Руководитель
2. Лидер

- | | |
|--|--|
| а. Акцентируют важность тактики и оперативной работы | б. Делают «правильные дела» |
| в. Видят краткосрочную перспективу | г. Видят долгосрочную перспективу |
| д. Направляют дела в нужное русло. | е. Развивают персонал |
| ж. Организуют персонал и контролируют его работу | з. Сосредоточивают внимание на человеческих ресурсах |
| и. Администрируют, мотивируют | к. Полагаются на доверие |
| л. Поддерживают обычный порядок | м. Сплачивают людей, работающих над общей задачей, ищут новых последователей |
| н. Сосредотачивают внимание на системах, структуре и результатах | о. Акцентируют важность миссии, фундаментальных ценностей, общих целей |
| п. Задают вопросы «как?» и «когда?» | р. Задают вопросы «что?» и «почему?» |
| с. Принимают существующее положение дел | т. Бросают вызов существующему положению дел |
| у. Сосредоточены на настоящем | ф. Сосредоточены на будущем |
| х. Подводят итоги | ц. Смотрят вперёд, за горизонт |
| ч. Подробно разрабатывают порядок, поэтапность действий и | ш. Стремятся к переменам |

строки их выполнения.

2. Гражданский служащий - это

3. Власть - это

4. Инновационный менеджмент — это:

а) разработка и создание, максимально эффективное использование и контроль социально-экономических систем;

б) система подготовки и принятия решений, направленных на формирование, поддержку и развитие инновационно-технического потенциала России в целом, каждого предприятия, каждой организации в частности;

в) отрасль науки, изучающая механизмы социального управления и управленческие процессы в больших и малых социальных системах с учетом социокультурных и социально-экономических характеристик данных систем (общества, организаций);

5. Объектом инновационного менеджмента выступают:

а) процессы инновационно-технологического развития;

б) некая система, которая предполагает наличие определенных взаимосвязанных элементов;

в) общество в целом;

6. Основоположником системы научного менеджмента считается:

а) Огюст Конт;

б) Фредерик У. Тэйлор;

в) А. Файоль;

7. Выберите правильное изречение А. Файоль:

а) «Управлять — это знать»;

б) «Управлять — это властвовать»;

в) «Управлять — это предвидеть»;

8. Важнейшими составными частями инновационного менеджмента являются его функции:

а) прогнозирования, планирования, организации, мотивации;

б) познавательные, прикладные, гуманистические;

в) мировоззренческие, информационные, преобразовательные;

9. Одной из основных задач менеджмента является:

а) предоставление конкретной информации;

б) предупреждение об отклонениях в развитии общества;

в) обеспечение наибольшего процветания предпринимателя;

10. Установите соответствие

1. Авторитарный стиль

2. Демократический стиль

3. Попустительский (либеральный, импульсивный) стиль А. Решения принимает руководитель единолично, он действует по отношению к

подчиненным властно и жестко, осуществляет детальный контроль, сосредотачивает в своих руках все основные функции управления. Руководитель откровенно не интересуется личностью своих подчиненных, их мнением, психологическим климатом в коллективе (с людьми большая психологическая дистанция).

Б. решения принимаются руководителем совместно с подчиненными, подчиненным предоставляется достаточная свобода действий, руководитель организует обсуждение своих решений, поддерживает инициативу.

Наказание и поощрение сотрудников осуществляется эффективно, по результатам труда. Тон общения между руководителем и подчиненными дружественный, товарищеский. В целом отношения доброжелательные и доверительные, установка на сотрудничество и поддержку. Сочетание требовательности к людям с уважением к ним. Высоко ценится личность. В решения навязываются подчиненными руководителю. Он практически устраняется от активного управления группой. Ведет себя как рядовой участник, предоставляет работникам группы полную свободу. Участники группы ведут себя в соответствии со своими желаниями, их активность носит спонтанный характер. Здесь нет определенности, в которой нуждаются люди

11. Кейс-задача

Определите, какие виды мышления проявляются в приведенных ниже ситуациях:

- а) Написание журналистом аналитической статьи.
- б) Изготовление портным выкройки по имеющимся размерам.
- в) Составление свидетелем словесного описания преступника.
- г) Собираение ребенком конструктора.
- д) Проектирование дизайнером интерьера помещения.
- е) Составление учителем вопросов к контрольной работе.
- ж) Принятие диспетчером по управлению движением транспорта решения о немедленных действиях.
- з) Нахождение автослесарем поломки в автомобиле.
- и) Составление архитектором будущего плана постройки.
- к) Перекладывание вещей на полке с места на место с целью найти способ наилучшего их размещения.
- л) Решение учебной задачи новым способом.

Раздел (тема) дисциплины **Психологические аспекты анализа поведения человека в современной поведенческой экономике**

Вопросы коллоквиума

1. Разновидности стилей и тактик ведения деловых переговоров. Критерии оценки их эффективности.
2. Понятие «организационная культура». Приведите несколько примеров российских и зарубежных организаций с сильной организационной культурой. Обоснуйте свое мнение. Как формируется и поддерживается организационная культура?
3. Понятие «стресс», его источники и возможные последствия. Модель стресса Лазаруса. Факторы стресса, зависящие от организации, и факторы стресса, зависящие от работника. Тактика управления стрессом на уровне организации.
4. Представления о национальных особенностях организационной культуры и управления в организациях. С национальной организационной культурой каких стран Россия имеет наибольшее сходство? Почему вы так думаете?
5. Характеристики организации и аспекты рабочей среды сотрудника, их связь с критерием «инновативность/креативность» работы сотрудника?

Задания в тестовой форме

1. _____ – это область экономики, которая изучает то, как социальные, когнитивные и эмоциональные факторы влияют на принятие экономических решений людьми и организациями, и как принятые решения влияют на рынок.
2. Типичный ответ респондентов на вопрос: «Что лучше: 1000 рублей сегодня или 1100 завтра?» – «1000 сегодня». А типичный ответ на вопрос: «Что лучше: 1000 рублей через 30 дней или 1100 через 31?» – «1100 через 31». Это пример
 - а) аномалий в межвременных предпочтениях
 - б) систематических ошибок
 - в) нерегрессивных предсказаний
3. _____ объясняет любые экономические явления в любом масштабе через призму психологии, рациональности/иррациональности и поведенческих механизмов.
4. Установите соответствие:
 - 1) Аномалии в экономическом поведении
 - 2) Аномалии в рыночных ценах и доходах
 - а) это эффект предпочтений, эффект обладания/владения (люди хотят значительно больше денег за то, чтобы расстаться с тем, что у них есть, нежели сами готовы заплатить за то, чего у них еще нет), неприятие несправедливости, взаимная выгода, межвременное потребление, предпочтение текущего потребления, импульсное инвестирование, жадность и страх, стадное поведение и ловушка утопленных затрат.

б) это загадка доходности акций, гипотеза эффективного уровня оплаты труда, жесткость цен, лимит на арбитражные операции, ловушка дивидендов, склонность к крайностям, календарный эффект (такие аномалии поведения акций как «эффект месяца года», «эффект дня недели», «эффект праздника», «январский эффект»).

5. Установите соответствие

1) Эффект начала и конца года.

2) Эффект дня недели

а) Этот эффект утверждает, что доходности ценных бумаг выше в первом и последнем квартале, а в летние месяцы доходность резко падает. Можно вспомнить трейдерскую поговорку: «Sell in May and go away, come back again on St Leger's Day» (продавай в мае и возвращайся на рынок в середине сентября)». Существует предположение, что повышение доходности в последнем квартале года происходит за счет выплат дивидендов.

б) Эффект утверждает, что доходность варьируется для различных дней недели. Если бы цены подчинялись гипотезе эффективного рынка, то доходность в среднем каждый день была бы одинакова. Самые низкие доходности наблюдаются в понедельник, а самые высокие в пятницу. Понедельник считается самым неудачным днем для инвестирования. Но исследования фондовых рынков Франции, Японии, Австралии и Италии говорят о том, что низкая доходность наблюдается во вторник. Первое исследование «эффекта понедельника» было в 1931 году (M. J. Fields в Journal of Business).

6. Экономические исследователи Шлифер, Барберис, Дэниель, Вишни, Субраманиам и Хиршлифер попытались объяснить волатильность рынка ценных бумаг. (Волатильность – это статистический финансовый показатель, характеризующий изменчивость цены.) Их модели основаны на самоуверенности и экстраполяции: все экономические агенты имеют одинаковые предубеждения и все делают одинаковые ошибки, поэтому они и не размываются на уровне рынка, а образуют некие тренды. То есть все люди более-менее одинаково реагируют на мнение аналитиков, и предубеждения тоже сходны. Модели этих экономистов НЕ объясняют такого феномена, как «стадное поведение», «заражение идеями», «огруппленное мышление», «коллективная эйфория» и «коллективный страх» «каузальная атрибуция»

7. Это одна из ключевых теорий поведенческой экономики, созданная в 1979 году Даниэлем Канеманом и Амосом Тверски. Теория перспектив была разработана для оценки рисков, то есть выигрышей и потерь. Она обобщила эмпирические наблюдения и стала альтернативой «рациональной» неоклассической теории ожидаемой полезности. Ее суть вот в чем:

экспериментальные исследования показали, что люди избегают риска в лотереях с положительными исходами и предпочитают рисковать в случае проигрышей. Основным элементом теории перспектив – функция ценности. Теория особенно важна для исследования рынка труда.

- а) Теория перспектив
- б) Парадокс Алле
- в) Теория ограниченной рациональности
- г) Теория поведенческих финансов

8. Лауреат Нобелевской премии Герберт Саймон установил, что люди стремятся к удовлетворению, вместо того, чтобы максимизировать полезность. Частью этой теории являются психологические феномены, такие как чрезмерная самоуверенность, проекция и эффекты ограниченности внимания. Это

- а) Теория перспектив
- б) Парадокс Алле
- в) Теория ограниченной рациональности
- г) Теория поведенческих финансов

9. Установите соответствие

Влияние темперамента на выработку управленческих решений

Тип темперамента	Особенности подхода к управленческому решению
1) Холерический	а) Очень ответственно подходят к разработке управленческого решения. Они пытаются учесть все возможные отрицательные последствия реализации решений. Часто второстепенные проблемы (мелочи) возводятся ими в ранг первостепенных. Меланхоликам требуется много времени, большой объем информации, советников и различных утверждений. Решение, принятое меланхоликом, отличается детальной проработанностью и реальностью выполнения. Меланхолики принимают эффективные решения в области стратегического планирования, конструирования и т. д. Работа в напряженных ситуациях им противопоказана. При реализации своих решений они постоянно следят за ходом их выполнения, помогают исполнителям, вникают во все тонкости возникших проблем.
2) Сангвинический	б) Предпочитают затратить больше времени на разработку управленческого решения, чем на его реализацию. Для них важен избыток информации, мнений и советов по решаемым задачам. Их решения

	характеризуются высоким уровнем безопасности и обдуманности. При реализации своих решений флегматики решительны и настойчивы. Они больше доверяют специалистам, чем информационным системам.
3) Флегматический	в) Имеют более спокойный тип мыслительной деятельности. Они так же, как и холерики, быстры и оперативны при разработке управленческого решения, однако индивидуализму предпочитают коллективное обсуждение ключевых проблем или ключевых элементов уже принятых ими решений. Сангвиники хорошо работают как со специалистами, так и с информационными системами поддержки решений.
4) Меланхолический	г) Предпочитают быстроту оперативность и индивидуализм при разработке управленческого решения. Часто именно эти качества оказываются важнее долговременной проработки решения. Однако холерики не всегда успевают тщательно оценить ситуацию и сформировать истинную проблему. Их решения порой носят спонтанный характер. Решения, принятые холериком, характеризуются высоким уровнем риска, решительностью и бескомпромиссностью.

10. В современной российской реальности человек постоянно сталкивается с теми или иными моделями поведения. К сожалению, в последнее время, доминирует агрессивность как форма достижения целей. Противостоять этому может поведение, основанное на толерантности. В этой связи, немаловажное значение имеют принципы толерантности, их содержание и формы реализации в повседневной жизни каждого человека, который уважает себя и других, является законопослушным и выступает против применения силовых методов в разрешении конфликтных ситуаций.

Это

- а) Феномен толерантности к неопределённости
- б) Избирательное восприятие и сужение поля зрения
- в) Недостаточный объем информации
- г) Ложные установки

11. Кейс-задача

Прочитайте статью:

Беляева, Е.В. ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ И ПАТРИОТИЗМА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ / Е.В. Беляева, О.В. Чернышова // Известия Юго-западного

государственно университета. Серия Лингвистика и педагогика - 2016. - №1. - с. 141-148.

На основе анализа содержания статьи разработайте примерную программу исследования: выделите проблемы, цель и задачи исследования, обоснуйте гипотезу, укажите методы, этапы исследования, ожидаемые результаты.

Раздел (тема) дисциплины **Формирование и развитие команды.**

Групповой конформизм, ингрупповой фаворитизм и аутгрупповая враждебность.

Вопросы коллоквиума

1. Процесс возникновения рабочей среды сотрудника в организации. Как соотносится описание этого процесса с уровнями организационного анализа?
2. Процесс формирования отношения индивида к изменениям в организации. Какие характеристики изменений могут существенно повлиять на этот процесс?
3. Психологические аспекты инновационных конфликтов. Каковы, по вашему мнению, их функции и возможные последствия?
4. Суждения в условиях неопределенности: эвристические методы и ошибки (общая характеристика).
5. Репрезентативность как эвристический метод оценки вероятности и прогнозирования оценок величин в поведенческой экономике, возможные ошибки. Сформулируйте выводы

Задания в тестовой форме

1. Характерной чертой нравственного развития в студенческом возрасте является

- а) усиление сознательных мотивов поведения
- б) отсутствие стойкой мотивации учения
- в) несамостоятельность
- г) все ответы верные

2. Мощное социализирующее воздействие на личность студента оказывает сама студенческая среда, особенности студенческой группы (выберите наиболее точный ответ)

родительская семья

группа друзей

личность педагога

3. Установите соответствие:

Типы мотивации студентов.

- 1) принудительный метод мотивирования.
- 2) положительное стимулирование.
- 3) идейное мотивирование

А. Основой такого метода являются: использование власти, угрозы плохих оценок. В данном случае студент, скорее всего, выполнит задание, но сделает это без особой творческой и интуиизма, так сказать, «для галочки»

Б. Воздействие происходит, к сожалению, не на саму личность студента, а на внешние блага и обстоятельства. В качестве стимулов используются чаще всего оценки (поощрения), принуждающие студента выполнять задания.

В. Именно этот тип, основанный на убеждении, внушении, психологическом «заражении», обращается к личным интересам и потребностям студента.

4. Установите соответствие:

Статусные позиции студентов в группе:

а) лидер;

б) принятые;

в) изолированные;

г) отвергнутые.

1) член группы, который имеет наиболее высокий положительный статус, т. е. пользуется авторитетом у остальных и имеет на них влияние, определяет алгоритм решения стоящих перед группой задач.

2) члены группы, имеющие средний положительный статус и, как правило, поддерживающие лидера в его усилиях решить групповую задачу.

3) члены группы, имеющие нулевой статус и самоустранившиеся от участия в групповом взаимодействии. Причинами такого самоустранения могут быть личностные особенности (например, застенчивость, интроверсия, чувство неполноценности и неуверенности в себе).

4) члены группы, имеющие отрицательный статус, сознательно или бессознательно отстраненные от участия в решении групповых проблем.

5. Установите последовательность

Основные этапы принятия решения с помощью процедуры консенсуса:

а) Выявление и сбор всех мнений, всех предлагаемых вариантов решения проблемы.

б) Группировка отдельных вариантов в более крупные блоки.

в) Обсуждение вариантов и предложений.

г) Комбинирование предложенных вариантов с целью найти такое решение, которое устроило бы всех.

д) Принятие консенсусного решения.

е) Постановка проблемы.

6. _____ — это правила, которым должно подчиняться поведение ее членов, чтобы их совместная деятельность была возможна.

7. Исторически сложившиеся или установленные стандарты поведения и деятельности, соблюдение которых выступает для индивида и группы необходимым условием их включения в определенное социальное целое.

а) нормы

- б) групповые нормы
- в) групповые санкции

8. Предположим, что у каждого отдельного члена группы было свое решение и эти решения были верными. Но при групповой работе под влиянием части группы остальные члены присоединяются к их мнению, способствуя формированию единого группового мнения (зачастую оно может быть ложным). Опасность этого эффекта заключается в том, что группа может руководствоваться в своей деятельности групповым, но в то же время ложным решением. Это ..

- а) Эффект конформизма
- б) Эффект ореола
- в) Эффект привлекательности
- г) Эффект статусности

9. Установите соответствие

- а) внешний конформизм
- б) внутренний конформизм
- в) негативизм
- г) нонконформизм

- а) мнения и нормы группы принимаются человеком лишь внешне, а внутренне, на уровне своего самосознания, он продолжает не соглашаться с группой, вслух этого не высказывает. В принципе это и есть истинный конформизм. Это тип поведения приспособляющегося к группе человека;
- б) человек действительно усваивает мнение большинства и полностью согласен с этим мнением, что показывает высокий уровень внушаемости данного человека. Это тип приспособившегося к группе человека;
- в) человек сопротивляется давлению группы, активно отстаивает свое мнение, показывает свою независимую позицию, спорит, доказывает, стремится к тому, чтобы его индивидуальное мнение стало мнением всей группы, открыто заявляет об этом своем желании. Это тип поведения человека, не приспособляющегося к группе, а стремящегося приспособить группу к самому себе;
- г) независимость, самостоятельность норм, ценностей и суждений, неподверженность давлению группы. Это тип поведения самостоятельного человека, когда точка зрения не меняется в угоду большинству и не навязывается другим.

10. Весь комплекс внутригрупповых социально-психологических процессов, феноменов, явлений, эффектов, раскрывающий психологическую природу существования малой группы, особенности ее жизнедеятельности, основные этапы ее жизненного пути и функционирования с момента зарождения до «умирания» и окончательного распада как единой, целостной общности

- а) Групповая динамика
- б) Неформальная структура

- в) Структура группы
- г) Групповые санкции

11. Кейс-задача

Разработайте примерный план практического занятия по дисциплине (на ваш выбор): тема, цель, задачи, этапы занятия, методы и приемы обучения. Укажите формы обучения, возможные технологии обучения, средства обучения. Объясните, каким образом Вы запланировали достижение поставленной цели

Раздел (тема) дисциплины **Каузальная атрибуция, ее общие закономерности**

Вопросы коллоквиума

1. Доступность как эвристический метод оценки вероятности и прогнозирования оценок величин в поведенческой экономике, возможные ошибки. Сформулируйте выводы
2. Корректировка и эффект привязки как эвристический метод оценки вероятности и прогнозирования оценок величин в поведенческой экономике, возможные ошибки. Сформулируйте выводы

Задания в тестовой форме

1. _____ называется стремление людей найти объяснение тому, что происходит с ними и вокруг них.
2. Установите соответствие
 - 1) При личностной атрибуции
 - 2) В случае преобладания обстоятельной атрибуции
 - 3) при стимульной атрибуции
 - а) причины происшедшего приписываются конкретному человеку;
 - а. причина происшедшего приписывается обстоятельствам;
 - б) человек видит причину случившегося в предмете, на который было направлено действие, или в самом себе.
3. Когнитивный психолог в исследованиях показал, что постоянное, малоотличающееся поведение, да к тому же необычное, объясняется через внутренние причины, через специфику личности и характера человека («Таким он уродился»).
 - а) Дж. Келли
 - б) А. Маслоу
 - в) Дж. Бруннер
 - г) Ф. Бартлет
4. Автор теории атрибуции
 - а) Ф. Хайдер
 - б) Дж. Келли
 - в) А. Маслоу

г) Дж. Бруннер

5. Когда человеку приходится давать объяснение действиям других людей, то он, как правило, поступает следующим образом.

1. В случае если хороший поступок совершил человек, который данному индивиду несимпатичен, ...

- а) такой поступок объясняется влиянием ситуации, а не личными достоинствами того человека, который его совершил.
- б) он будет склонен объяснять его собственными достоинствами совершившего поступок человека.
- в) он объясняется личными недостатками совершившего его человека.
- г) соответствующий поступок объясняется со ссылками на сложившуюся ситуацию, а не на недостатки совершившего его человека.

6. Если хороший поступок совершил человек, который данному индивиду симпатичен, то

- а) такой поступок объясняется влиянием ситуации, а не личными достоинствами того человека, который его совершил.
- б) он будет склонен объяснять его собственными достоинствами совершившего поступок человека.
- в) он объясняется личными недостатками совершившего его человека.
- г) соответствующий поступок объясняется со ссылками на сложившуюся ситуацию, а не на недостатки совершившего его человека.

7. Если плохой поступок совершен тем человеком, который данному индивиду антипатичен, то

- а) такой поступок объясняется влиянием ситуации, а не личными достоинствами того человека, который его совершил.
- б) он будет склонен объяснять его собственными достоинствами совершившего поступок человека.
- в) он объясняется личными недостатками совершившего его человека.
- г) соответствующий поступок объясняется со ссылками на сложившуюся ситуацию, а не на недостатки совершившего его человека.

8. Если же плохой поступок совершен человеком, который оценивающему его индивиду симпатичен, то в данном случае

- а) такой поступок объясняется влиянием ситуации, а не личными достоинствами того человека, который его совершил.
- б) он будет склонен объяснять его собственными достоинствами совершившего поступок человека.
- в) он объясняется личными недостатками совершившего его человека.
- г) соответствующий поступок объясняется со ссылками на сложившуюся ситуацию, а не на недостатки совершившего его человека.

9. По мере роста значимости случившегося люди более склонны переходить

- а) от обстоятельной и стимульной атрибуции к личностной, т.е. искать причину случившегося в осознанных действиях другого человека, в особенностях его личности.
- б) от личностной и стимульной атрибуции к обстоятельной, т.е. искать причину случившегося в обстоятельствах, сложившихся условиях.
- в) от личностной и обстоятельной к стимульной атрибуции, т.е. искать причину случившегося в предмете, на который было направлено действие.

10. Человек, объясняя причины чего-либо, ищет и находит их именно там, где он их искал. Это

распространенная ошибка каузальной атрибуции

типы каузальной атрибуции

условия каузальной атрибуции

факторы каузальной атрибуции

11. Кейс-задача

Ознакомьтесь с ситуацией. Определите психологические основы поведения сотрудников. Предложите конструктивные способы взаимодействия в данной ситуации.

В крупную фирму, производящую пищевые упаковки, устроился молодой специалист Иван. Проработав чуть меньше месяца, он получил свое первое серьезное задание — маркетинговый план нового продукта — и вынужден был выполнять его самостоятельно, так как более опытный сотрудник находился в отпуске. Иван с энтузиазмом взялся за работу, но времени на выполнение было крайне мало. Получив результаты, Иван понял, что допустил серьезную ошибку в расчетах, времени на исправление не осталось. Также у Ивана не было возможности поговорить с руководителем перед общим собранием. На совещании Иван очень волновался, но держал себя в руках и, когда ему предоставили слово, коротко сообщил, что из-за допущенной ошибки повторит исследование к следующему совещанию. Директор вышел из себя, при всех отругал и унизил молодого сотрудника, сказав, что для всех остальных это будет наука. Иван держался спокойно и пообещал в кратчайшие сроки исправить допущенные ошибки.

Раздел (тема) дисциплины **Психологические аспекты коммуникации.**

Внутренние и внешние факторы профессиональной деятельности.

Вопросы коллоквиума

1. Выбор в условиях риска. Анализ когнитивных и психофизических факторов, влияющих на ценность перспектив в условиях риска.
2. Преступная группа: определение, особенности, психологическая организация.
3. Психологические факторы коррупции.

Задания в тестовой форме

1. Нормативно одобряемый образец поведения, ожидаемый окружающими от каждого, кто занимает данную социальную позицию (по должности, возрастным и половым характеристикам и т.д.)
 - а) социальная роль
 - б) транзакция
 - в) психологический контакт
2. Когда регламентированы и содержание и средства общения, а вместо знания личности собеседника обходятся знанием его социальной роли – это ... общение
 - а) деловое
 - б) светское
 - в) ролевое
3. Взаимоприемлемые переговоры - это
 - а) Специфическая форма контактов между людьми, имеющими полномочия от своих организаций, в ходе которых происходит обмен мнениями и целенаправленное обсуждение конкретной проблемы с целью поиска взаимовыгодного варианта решения.
 - б) Процесс, в котором вырабатываются позиции сторон.
 - в) Обсуждение какого-либо спорного вопроса или исследование проблемы, в котором каждая сторона оппонирует мнение собеседника, аргументирует свою позицию и претендует на достижение цели
4. Деловая этика - это
 - а) Совокупность всех этикетных речевых средств и правила их использования в тех или иных ситуациях.
 - б) Совокупность принципов поведения людей, занятых в сферах управленческой предпринимательской деятельности.
 - в) Постоянный обмен ролями между адресатом и адресантом в процессе коммуникации
5. Какие фразы НЕ рекомендуется использовать при собеседовании?
 - а) «Мне только 20 лет...»
 - б) «Мне 20 лет, я самостоятельный и серьезный человек».
 - в) «Мне нравится работать с новыми программами».
6. В начале презентации Вы выберите следующую этикетную формулу обращения:
 - а) «Делать нечего, начнём, господа-товарищи!»
 - б) «Внимание, слушатели!»
 - в) «Уважаемые коллеги!/ Господа!/ Дорогие друзья!»
7. При проведении деловой беседы используют различные типы вопросов. К какому типу относится вопрос «Вы полагаете, что сможете сделать эту работу?»
 - а) Закрытый вопрос.

б) Наводящий вопрос.

в) Открытый вопрос.

8. Раздел этической науки, исследующий специфику морали в трудовой деятельности — это этика:

а) Нормативная

б) Профессиональная

в) Ситуативная

9. Выберите верный тон для делового общения в условиях непонимания

а) «Вы, возможно, поняли наши предложения превратно. Можем ли мы объяснить?»

б) «Что ж вы такие непонятливые, тут же русским языком, черным по белому написано! Читайте внимательнее».

в) «За кого вы нас принимаете?!»

10. Общение, направленное на извлечение выгоды от собеседника с использованием разных приемов (лесть, запугивание, «пускание пыли в глаза», обман, демонстрация доброты) — это ... общение

а) формально-ролевое

б) манипулятивное

в) деловое

Кейс-задача

Ознакомьтесь с ситуацией. Определите психологические основы поведения сотрудников. Предложите конструктивные способы взаимодействия в данной ситуации.

В организации имеется ряд отделов и служб, тесно взаимосвязанных между собой. В одном из отделов работает специалист, от результатов которого зависит производственная деятельность отдела. Он высококлассный специалист, стаж работы по этой специальности — более 20 лет, но характер — «не сахар». Нередко задания выполняет после уговоров, «выторговывая» всякие дополнительные привилегии. Можно сказать, «выкручивает руки» своему непосредственному руководителю. Столкнувшись в очередной раз с трудностями, возмущенный руководитель обратился к директору с письменной просьбой об увольнении строптивного работника по «соответствующей» статье Трудового кодекса. На что получил ответ: «Вы же знаете, что замены ему нет. Он уникальный специалист. Не трогайте его»

Раздел (тема) дисциплины Саморегуляция в профессиональной деятельности. Стрессоустойчивость как один из факторов психологической безопасности личности

Задания в тестовой форме

1. _____ - это индивидуальная психологическая особенность, заключающаяся в специфической взаимосвязи разноуровневых свойств интегральной индивидуальности, что обеспечивает биологический, физиологический и психологический гомеостаз системы и ведет к оптимальному взаимодействию субъекта с окружающей средой в различных условиях жизнедеятельности и деятельности

2. _____ это система определенных действий, направленных на управление своей психикой.

3. Установите соответствие

Методы оперативного управления по Г.Селье:

1. методы психической регуляции
2. методы психофизиологической регуляции
 - а) аутогенная тренировка
 - б) специальные приемы психической регуляции, имеющие профессиональную направленность
 - в) самоконтроль – саморегуляция
 - г) музыкальное кондиционирование
 - д) аромофитоэргономика
 - ж) физические упражнения в период профессиональной деятельности
 - з) массаж
 - и) рефлексотерапия (точечный массаж, иглоукалывание)
 - к) термовосстановительные процедуры (сауны, бани)
 - л) электрофизиологические методы (электростимуляция центральной нервной системы, электросон)

4. Установите соответствие:

- 1) Арт-терапия
- 2) Изотерапия
- 3) Музыкальная терапия
 - а) современное направление в психотерапии, использующее в качестве основных терапевтических средств как творческий процесс, в котором находится клиент, так и его результаты: картины, стихи, музыку и т.д. Для применения данного метода не требуется умения рисовать, хотя в результате практики метода эта способность может открыться у человека вместе с другими творческими способностями.
 - б) терапия изобразительным творчеством, в первую очередь рисованием. Превосходно выражает эмоциональное состояние рисующего.
 - в) Это контролируемое использование музыки в лечении, реабилитации и релаксации. В процессе песочной терапии могут корректироваться некоторые неадаптивные установки, иррациональные представления человека. Один из основных механизмов позитивного воздействия песочной терапии основан на том, что человек получает опыт создания маленького

мира, являющегося символическим выражением его способности строить свою жизнь.

5. Совокупность приемов и методов самокоррекции психофизиологического состояния человека, направленных на достижение оптимизация психических и соматических функций организма – это...

- а) произвольная саморегуляция;
- б) психофизическая саморегуляция;
- в) осознанная саморегуляция;
- г) психическая саморегуляция

7. Приставка «само-» к термину «регуляция» отражает способность субъекта:

- а) осознавать осуществляемые акты своей произвольной активности и целе- направленно управлять ими;
- б) осознавать степень развития своих психических процессов и самостоятельно управлять ими;
- в) использовать свои индивидуальные психофизические особенности в процессе произвольной регуляции;
- г) соотносить и согласовывать отдельные акты деятельности с контекстом целостной системы своих стержневых потребностей и ценностей

8. В основе психофизической саморегуляции лежит действие двух основных механизмов:

- а) условных и безусловных рефлексов;
- б) рефлексов и слова;
- в) рефлексов и самовнушения;
- г) рефлексов и самоподкрепления

9. Критериями психического здоровья человека являются:

- а) чувство постоянства и осознанности переживаний в однотипных ситуациях;
- б) чувство постоянства и идентичности переживаний в однотипных ситуациях;
- в) способность самоуправления поведением в соответствии с социальными нормами;
- г) способность самоуправления поведением в соответствии с личными убеждениями

10. Хроническая усталость – это состояние, вызванное:

- а) постоянным эмоциональным контактом со значительным количеством людей;
- б) пренебрежительным отношением к соблюдению режима труда и отдыха;
- в) чрезмерно ответственным отношением к выполняемой деятельности;
- г) длительным периодом волевого усилия, умственного напряжения

11. Кейс-задача

Ознакомьтесь с ситуацией. Определите психологические основы поведения сотрудников. Предложите конструктивные способы взаимодействия в данной ситуации.

На заводе с трехсменным режимом работы ни в одной из смен нет официально установленного обеденного перерыва для работников конвейера. Поскольку конвейер не останавливается, работники уходят обедать, подменяя друг друга. В это время подменяющие выполняют двойную работу. Во время одной из таких подмен в цехе появляется мастер. Увидев, что идет брак, она нашла обедающую работницу и устроила ей скандал: «Чем вы тут заняты, идите работать, нечего гнать брак!» Никакие оправдания, что всю смену отработать, не поев, невозможно, а ее сейчас подменяют, мастер слышать не хочет. «Дома есть надо!» — говорит она и грозит увольнением

Раздел (тема) дисциплины Психологические механизмы криминализации личности сотрудника (по анализу результатов психологических исследований осужденных сотрудников)

Задания в тестовой форме

1. Устойчивое поведение личности, отклоняющееся от наиболее важных социальных норм, причиняющее реальный ущерб обществу или самой личности, а также сопровождающееся её социальной дезадаптацией, называется:

- а) аморальное поведение;
- б) саморазрушающее поведение;
- в) девиантное поведение;
- г) агрессивное поведение.

2. Направление психологии, предметом изучения которого являлось поведение:

- а) Психоанализ;
- б) Бихевиоризм;
- в) Гештальтпсихология;
- г) Когнитивная психология.

3. Соответствие поведения индивидуальности, его естественность для данной личности – это:

- а) адаптивность;
- б) адекватность;
- в) мотивированность;
- г) аутентичность.

4. Совокупность требований и ожиданий, которые предъявляет социальная общность к своим членам с целью регуляции деятельности и отношений, называется:

- а) традиции;
- б) мораль;
- в) социальная норма;
- г) уголовное право.

5. Установите соответствие:

Смысловые различия в ситуационных переменных криминализации личности:

- 1) постоянные общего порядка
- 2) переменные «социально позитивного» контекста
- 3) переменные «социально негативного» контекста
- 4) нейтральные переменные
- а) «хочу помочь своей семье», «хочу оправдать ожидания друзей»;
- б) «боюсь быть разоблаченным», «поступаю так, как все в нашем обществе»;
- в) «стремлюсь к прибыли», «хочу доказать любимой, что я настоящий мужчина», «хочу испытать чувство риска, азарта», «должен вернуть долги», «использую удачный шанс»;
- г) «я был раздражен и не смог с этим справиться», «должен был отомстить врагам».

6. Ожидания-предписания определенной социальной группы в отношении её членов представляют:

- а) правовые нормы;
- б) нравственные нормы;
- в) организационно-профессиональные нормы;
- г) морально-этические нормы.

7. Поведение, противоречащее правовым нормам, угрожающее социальному порядку и благополучию окружающих людей, называется:

- а) делинквентное;
- б) асоциальное;
- в) аддиктивное;
- г) аутодеструктивное.

8. Нарушения поведения, которые квалифицируются на основе правовых норм, обозначаются как:

- а) аутодеструктивное;
- б) делинквентное;
- в) криминальное;
- г) аддиктивное.

9. К основным видам суицида не относят:

- а) Аффективный суицид.

- б) истинный суицид.
- в) скрытый суицид.
- г) демонстративный суицид.

10. Полным принятием социально одобряемых целей и средств их реализации, называется:

- а) ритуализм;
- б) ретризм;
- в) конформизм;
- г) инновация.

11. Кейс-задача

Ознакомьтесь с ситуацией. Определите психологические основы поведения сотрудников. Предложите конструктивные способы взаимодействия в данной ситуации.

У вас в подразделении есть несколько подчиненных, которые совершают немотивированные действия. Вы видите их постоянно вместе, при этом вам кажется, что вы знаете, кто у них неформальный лидер. Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать «тусовки» прямо на рабочем месте. Вы не знаете, какой интерес их объединяет. Что вы предпримете для изменения ситуации и улучшения работы?

Учебная литература, необходимая для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Гуревич, П. С. Психология [Электронный ресурс] : учебник / П. С. Гуревич. – Москва : Юнити-Дана, 2015. - 320 с. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/>
2. Нуркова, В. В. Психология [Текст] : учебник для бакалавров / В. В. Нуркова, Н. Б. Березанская. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2012. — 575 с.
3. Штейнмец, А. Э. Общая психология [Текст] : учебное пособие для вузов / [А. Э. Штейнмец](#) . – 3-е изд., испр. – М. : Академия, 2012 . – 288 с.
4. Абрамова Г. С. Общая психология [Текст] : учебное пособие. – М. : Академический проект, 2002. – 496 с.
5. Кондаков, И. М. Психология [Текст] : иллюстрированный словарь / И. М. Кондаков. - 2-е изд., перераб. и доп. - СПб. : прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. - 783 с.
6. Лебедев В. И. Познание личности [Текст] : учебное пособие для студентов вузов / В.И. Лебедев. – М. : ЮНИТИ – ДАНА, 2003. – 352 с.
7. Леонтьев А. А. Психология общения [Текст] : учебное пособие. – 5-е изд. стер. – М.: Академия, 2008. – 368 с.
8. Общая психология [Текст] : учебник / под ред. А. В. Карпова. – М: Гардарики, 2005. – 232 с.

9. Першина Л. А. Общая психология [Текст] : учебное пособие / Л. А. Першина. – М.: Академический проект, 2004. – 436 с.
10. Саблин В. С. Психология человека [Текст] : курс лекций и структурно-логические схемы / В. С. Саблин, С. П. Слаква. – М.: Экзамен, 2004. – 352 с.
11. Степанов В. Е. Психология [Текст]: учебник для вузов / В. Е. Степанов, В. П. Ступницкий. – М. : Дашков и К, 2005. – 576 с.
12. Хозиев В. Б. Практикум по общей психологии [Текст] : учебное пособие / В. Б. Хозиев. - М. : Академия, 2003. – 272 с.

**Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети
«Интернет», необходимых для самостоятельной
подготовки к занятиям по дисциплине**

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»: <http://www.biblioclub.ru/>
2. Электронно-библиотечная система «Лань» коллекции изданий гуманитарного профиля и периодические издания: <http://e.landbook.com/>
3. Электронная библиотека ЮЗГУ: <http://library.kstu.kursk.ru>