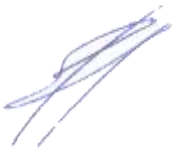
Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Никитина Елена Александровна
Должность: Заведующий кафедрой
Дата подписания: 16.07.2026 15:22:32
Уникальный программный ключ:
b82bb1b02541bfa5ccfb5e275a3d186687f0792e

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Юго-западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
коммуникологии и психологии



Е.А. Никитина
«30» июня 2026 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
для текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине
Психология профессионального развития
(наименование дисциплины)

37.03.02 Конфликтология
(код и наименование ОПОП ВО)

Курск-2026

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1.1 СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ

Тема 1. Введение в психологию профессионального развития личности

Ситуационная задача 1.

Ученик 11 класса хочет стать менеджером. Он обладает такими психологическими особенностями, как самостоятельность, склонность к мыслительной деятельности, ориентированность на задачу, сдержанность, интроспективность, любознательность. Эрудирован, умеет хорошо анализировать и излагать свои мысли.

Задание: Назовите теорию, в рамках которой можно связать указанные особенности личности с предрасположенностью к определенному виду деятельности. Определите тип личности согласно данной теории. Оцените соответствие выбранной профессии личностному типу. Сформулируйте задачи саморазвития, которые могут быть актуальны для оптанта, если он будет осваивать профессию менеджера. К какому компоненту профессионализма относятся психологические особенности личности, оказывающие влияние на успешность конкретного вида профессиональной деятельности?

Тема 2. Психологические основы профессионального становления личности

Ситуационная задача 2.

Сергей учится в 9 классе Суворовского училища, так как с детства мечтал стать военным. У него твердый характер, он настойчив и целеустремлен, всесторонне развит, имеет хорошую физическую подготовку. В связи с переходом на профильное обучение Сергей должен решить, какое направление ему выбрать, как лучше подготовиться к поступлению в высшее учебное заведение. Чтобы продолжить династию военных летчиков, логичнее выбрать физико-математический профиль, так как 70% высших военных училищ требуют сертификат ЕГЭ по физике. Но с преподавателем физики у Сергея не складываются отношения. От мамы – учительницы – он унаследовал интерес и любовь к литературе. Ему хорошо дается изучение иностранных языков. Кое-кто из друзей-однокурсников советует последовать их примеру и выбрать филологический класс, ведь Сергей лучший в группе по иностранному языку, можно стать военным переводчиком, разведчиком. Кто-то выбирает универсальный профиль, так как не определился окончательно с выбором будущей профессии. Они предлагают Сергею идти с ними, мол, определишься со специальностью позже.

Задание: Назовите факторы, влияющие на выбор дальнейшего профессионального пути юноши. Сформулируйте психологические рекомендации, способствующие принятию правильного решения в данной ситуации.

Тема 3. Развитие человека как субъекта профессиональной

деятельности

Ситуационная задача 3.
Описание ситуации (отрывок из эссе студентки 4 курса): «Почему я поступила учиться на конфликтолога? Мне хочется научиться помогать людям жить более счастливо, меньше конфликтуя или разрешая конфликты миролюбивыми, цивилизованными способами. Мне интересно влиять на людей, изменять ситуацию, сложившуюся между ними, к лучшему. Хочется реализовать себя в востребованной и престижной профессии, стать мастером ведения переговоров….»
Задание: Определите виды мотивов профессиональной деятельности, которые являются ведущими в данном случае. Какие личностные качества и ресурсы необходимы студенту для достижения задач, о которых говорит будущий конфликтолог? Сформулируйте психологические рекомендации для развития профессиональной мотивации у этой студентки.

Тема 4. Психологические основы управления карьерой

Ситуационная задача 4.
Александр Медведев после окончания Университета финансов устроился по своей специальности на работу в банк. Александр был достаточно умным и целеустремленным человеком. Он постарался как можно быстрее освоить свои должностные обязанности, при этом он часто задерживался или брал работу на дом. Руководство банка обратило внимание способного и перспективного молодого человека и решило включить его в резерв на руководящую должность. За достаточно короткий период времени работы в банке Александр овладел навыками, выходившими за рамки требований его рабочего места. По плану работы с кадровым резервом руководство банка приняло решение направить его на стажировку в центральный офис. После возвращения со стажировки Александр ощущал свои возросшие профессиональные навыки и считал, что он уже перерос свое рабочее место. Но руководство банка пока не рассматривает никаких возможностей развития его карьеры, поскольку Медведев, во-первых, слишком молод, во-вторых, не имеет опыта руководящей работы, и, в- третьих, по положению банка претендовать на должность руководителя можно только при наличии стажа работы в данном банке не менее 5 лет. Медведев же считает, что он вполне заслуживает карьерного роста. Его самооценка высока, и он не хочет терять время на приобретение опыта. Недавно Александр получил предложение перейти в другой банк на желаемую должность руководителя одного из филиалов. Он объявил об этом предложении руководству банка, в котором он пока ещё работает. Руководство банка, вложившее в развитие Медведева значительные средства, не одобряет его поведение и считает преждевременными его требования.
Вопросы: Какие ошибки были допущены руководством банка? Как поступить Александру в сложившейся ситуации? Каковы должны быть действия руководства банка в сложившейся ситуации? Предложите Вашу программу по развитию персонала банка.

Тема 5. Психологические барьеры профессионального развития личности

Ситуационная задача 5.
Петрова Н.П., которая более 10 лет работает педагогом в школе, вдруг осознала, что ее стала раздражать ее работа, люди. Накопилась усталость, захотелось больше времени проводить на природе, с семьей.
Задание: Назовите психологический барьер, который сформировался на пути профессиональной самореализации Н.П. Определите стадию развития описанного психологического феномена. Сформулируйте рекомендации по преодолению данного состояния. Укажите мероприятия в плане и программах по обучению и развитию персонала, способствующие профилактике возникновения этого психологического феномена.

Тема 6. Диагностика личностно-профессионального потенциала и вектора профессиональной направленности специалиста

Ситуационная задача 6.
Описание ситуации (от лица студентки): «Я учусь очно-заочно в бакалавриате по конфликтологии, а параллельно работаю помощником юриста. Сейчас у меня зарплата небольшая, очень много работы с документами, авторитарный начальник, сложный коллектив. Но, при этом, профиль самой деятельности мне интересен. Хочу повысить свою квалификацию, научиться оказывать медиативные услуги, переехать в город и стать частнопрактикующим специалистом».

Задание: Укажите методики, которые можно использовать в данном случае для исследования личностно-профессионального потенциала медиатора. Разработайте для данного студента план по овладению умениями и навыками медиатора, профессиональному саморазвитию.

Тема 7. Психотехнологии развития и эффективного использования личностно-профессионального потенциала специалиста

Ситуационная задача 7.
Один из ответов из анкеты для сотрудников, которую проводил психолог компании был таким: «Моя профессия связана с необходимостью решения интеллектуальных и творческих задач достаточно высокого уровня сложности. Я знаю, что в современной психологии разработаны различные технологии развития интеллектуальных и творческих способностей. Какие из них являются наиболее эффективными и универсальными?»
Задание: Опишите различные техники и технологии развития интеллектуальных и творческих способностей.

Тема 8. Психологические методы развития личностно- профессионального

потенциала специалиста

Ситуационная задача 8.
К профконсультанту обратился мужчина 32 лет, который хочет поменять профессию. Говорит, что не испытывает удовлетворения в деятельности, которой занимался, но пока не определился какой вид деятельности его привлекает. Он считает, что ему будет интересна профессия, связанная с общением с людьми, это может быть профессия психолога, но ему необходимо развить в себе необходимые коммуникативные качества. Психодиагностическое исследование показало, что оптант обладает достаточно высокой возбудимостью, резок в своих суждениях.
Задание: Определите стадию оптации по Климову. Сформулируйте задачи саморазвития, которые могут быть актуальны для оптанта, если он будет осваивать профессию психолога. Подберите психотехнические упражнения, способствующие развитию коммуникативных качеств.
Шкала оценивания: 5 – балльная.
Критерии оценивания (нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться):
5 решения
Балл, полученный обучающимся за решение компетентностно- ориентированной задачи, суммируется с баллом, выставленным ему по результатам тестирования.
Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по дихотомической шкале (для зачета) или в оценку по 5-балльной шкале (для экзамена) следующим образом:

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

Сумма баллов по 100-балльной шкале	*Оценка по дихотомической шкале*
100–50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал

Сумма баллов по 100-балльной шкале	*Оценка по 5-балльной шкале*
100–85	отлично
84–70	хорошо
69–50	удовлетворительно
49 и менее	неудовлетворительно

Критерии оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи:
5 баллов выставляется обучающемуся, если задача решена и правильно демонстрирует глубокое понимание обучающимся предложенной проблемы и разностороннее ее рассмотрение; свободно конструируемая работа представляет собой логичное, ясное и при этом краткое, точное описание хода решения задачи (последовательности (или выполнения) необходимых трудовых действий) и

формулировку доказанного, правильного вывода (ответа); при этом обучающимся предложено несколько вариантов решения или оригинальное, нестандартное решение (или наиболее эффективное, или наиболее рациональное, или оптимальное, или единственно правильное решение); задача решена в установленное преподавателем время или с опережением времени.

4-3 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует понимание обучающимся предложенной проблемы; задача решена типовым способом в установленное преподавателем время; имеют место общие фразы и (или) несущественные недочеты в описании хода решения и (или) вывода (ответа).

2-1 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует поверхностное понимание обучающимся предложенной проблемы; осуществлена попытка шаблонного решения задачи, но при ее решении допущены ошибки и (или) превышено установленное преподавателем время.

0 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует непонимание обучающимся предложенной проблемы, и (или) значительное место занимают общие фразы и голословные рассуждения, и (или) задача не решена.

1.2 ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

Тема 1. Введение в психологию профессионального развития личности

1. Профессиональное развитие личности, в соответствии с основными принципами системогенеза, происходит:

а) равномерно и гетерохронно;
б) равномерно и синхронно;
в) неравномерно и гетерохронно;
г) неравномерно и синхронно.

2. Профессиональное развитие предполагает, что изменения личности носят:

а) глубинный характер;
б) количественный характер;
в) значимый характер;
г) качественный характер.

3. Проектирование психолого-педагогических концепций и моделей профессионального развития соответствует направлению:

а) содержательному;
б) динамическому;
в) институциональному;
г) психодинамическому.

4. Представителями дифференциально-диагностической теории профессионального развития являются:

а) У. Мозер, Л. Зонди;
б) Ф. Парсонс, Г. Мюнстенберг; в) Э.
Гинцберг, Д. Сьюпер;
г) Х. Томэ, Г. Рис.

5. Агрессивность, интерес к физической активности, моторные способности, предпочтение конкретной работы, конвенциональность в политике, экономике; в профессиональном выборе — ремесленные занятия, техника, сельское и лесное хозяйство – это особенности, характерные для такой комплексной ориентации личности по Д. Холланду, как:

а) конвенциональный тип; б)
реалистический тип;
в) социальный тип;
г) предпринимательский тип.

6. Согласно отечественной психологии переход от одной стадии профессионального становления к другой сопровождается:

а) профессиональными достижениями; б)
стрессами;
в) ненормативными кризисами; г)
нормативными кризисами.

7. Универсализация прошлого опыта на основе автоматизации и стереотипизации социально-профессиональных действий соответствует:

а) профессиональной стагнации;
б) эвристическому уровню деятельности; в)
профессиональной дезадаптации;
г) профессиональной деформации.

8. Представителями акмеологического направления в изучении профессионального развития личности являются:

а) В. А. Бодров, Э. Ф. Зеер;
б) А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин; в) А. К.
Маркова, Л. М. Митина; г) Е. А. Климов,
Т. В. Кудрявцев.

9. С. А. Дружилов НЕ выделяет такую подсистему профессионализма, как: а) подсистема профессиональной компетентности;

б) подсистема профессиональной продуктивности; в)
подсистема профессиональной идентичности;
г) подсистема профессиональной зрелости.

10. К праксису профессионала НЕ относятся:

а) специфические черты, отраженные в общих, в том числе и нерасчлененных, нечетких, иносказательных, словесных характеристиках

порожденных и бытующих в данной профессиональной общности и еще не отраженных в словаре науки (то, о чем наука пока не знает);
б) моторика (движения, координация движений, статика);
в) умения, навыки, действия, ориентированные на предметную область труда (исполнительный аспект);
г) специфические черты, отраженные в общих, в том числе и нерасчлененных, нечетких, иносказательных, словесных характеристиках, порожденных и бытующих в данной профессиональной общности и еще не отраженных в словаре науки.

11. Акмеология – это _____
12. Гнозис профессионала - это: _____
13. Основные компоненты профессионализма по Ф. Зееру _____
14. Соотнесите теории профессионального развития и их представителей:

а) У. Мозер, Л. Зонди	1. дифференциально-диагностическое
б) Э. Гинцберг, Д. Сьюпер	2. психодинамическое
в) Ф. Парсонс, Г. Мюнстенберг	3. теория развития

15. Укажите правильную последовательность стадий профессионального становления:

а) резистентности
б) профадаптация
в) профессиональная подготовка
1._____2. _____3._____

Тема 2. Психологические основы профессионального становления личности

1. Период, когда человек озабочен вопросами выбора профессии или ее вынужденной перемены и делает этот выбор, называется:

а) фаза оптанта, оптации;
б) фаза адепта;
в) фаза адаптации;
г) фаза профессионализма.

2. Сложный процесс циклического характера, проявляющийся как в совершенствовании знаний, умений, навыков и способностей человека, так и в формировании отрицательных феноменов (деформаций), снижающих профессиональную эффективность и нарушающих «непрофессиональную» жизнь называется:

а) профессиональное развитие;
б) становление профессиональной одаренности;
в) формирование профессионального самосознания;
г) развитие профессионально-значимых качеств.

3. Опытный работник, который любит свое дело, может самостоятельно справляться с основными профессиональными функциями называется:

а) интернал;
б) адепт;

в) профессионал; г) мастер.

4. Мастер, хорошо известный в своем профессиональном кругу или даже за его пределами (в отрасли, на межотраслевом уровне, в стране):

а) авторитет;
б) адепт;
в) профессионал;
г) интернал.

5. К основным типам косвенного влияния семьи на профессиональное становление детей относят:

а) усвоение ценностей, предпочтений семейного окружения;
б) сверхтребовательность;
в) гиперопеку;
г) либеральность.

6. Автором концепции профессионального определения является:

а) А. Роу;
б) П.П. Блонский;
в) З. Фрейд;
г) Я.А. Коменский.

7. Непрерывное профессиональное развитие – это…:

а) комплекс системных образовательных мероприятий, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение общими компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития;
б) процесс обучения сотрудника организации необходимым профессиональным компетенциям;
в) процесс обучения и воспитания студентов в высшем учебном заведении;
г) способность найти общий язык с другим человеком, и талант находить нужные слова в различных ситуациях.

8. Свойства субъекта деятельности, которые абсолютно необходимы ему для осуществления деятельности хотя бы на минимальном уровне, называются:

а) абсолютные профессионально-важные качества;
б) профессионально-важные качества мастерства;
в) мотивационные профессионально-важные качества; г) личностные характеристики.

9. Под профессионально-значимыми качествами понимаются:

а) отношение человека к профессиональным функциям и профессионализации в целом; показывают, насколько человеку подходит та или иная профессия ;
б) процесс обучения сотрудника организации необходимым профессиональным компетенциям;

в) свойства субъекта деятельности, необходимые для ее выполнения на нормативно заданном уровне и положительно коррелирующие хотя бы с одним параметром ее эффективности;
г) естественный процесс адаптации человека к социальным условиям жизни и тем требованиям, которые предъявляет к нему социальная среда, учебная группа, трудовой коллектив.

10. Система профессиональных знаний, умений и привычек называется: а) профессиональный опыт;
б) профессиональная одаренность;
в) профессионально-важные качества; г) профессионально-значимые качества.

11. Основные функции психологического сопровождения профессионального развития:

_____

12. Акме – это _____

13. Парадигма образования – это _____

14. Соотнесите представителей различных стадий профессионального развития с особенностями данных стадий:

а) оптант	1. человек, который учиться, осваивает азы профессиональных знаний и умений
б) интернал	2. человек, выбирающий профессию, карьеру и является потенциальным субъектом труда
в) адепт	3. человек, который освоил профессиональные задачи среднего уровня сложности

15. Укажите правильную последовательность стадий профессионального развития:
а) интернал б) адепт
в) оптант
1._____2. _____3._____

Тема 3. Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности

1. К смыслообразующим мотивам реализации профессиональной деятельности НЕ относятся:
а) ценности;
б) интересы;
в) идеалы;

г) цели.

2. Экстраверсия – интроверсия относятся к такой форме направленности личности, как:

а) профессиональная направленность;
б) эмоциональная направленность;
в) направленность внимания;
г) когнитивная направленность.

3. Установки, утратившие свою актуальность и препятствующие продуктивной деятельности человека, называются:

а) неосознанными;
б) иррациональными;
в) операциональными;
г) целевыми.

4. Вертикальная, ступенчатая, спиральная конфигурации карьер в большей степени характерны для:

а) сангвиника;
б) холерика;
в) флегматика;
г) меланхолика.

5. По мнению американского психолога Уильяма Джеймса, самоуважение зависит от соотношения между:

а) стремлением к успеху и избеганием неудачи;
б) самооценкой и оценкой окружающих;
в) уровнем достижений и уровнем притязаний;
г) характером и темпераментом.

6. Локус контроля, сформированность которого влияет на эффективность действий профессионала:

а) активный;
б) пассивный;
в) внешний;
г) внутренний.

7. Один из подходов к построению карьеры (по К. Торшиной, Ю. Пасс), характерный для людей с низкой самооценкой, высоким уровнем притязаний, внешним локусом контроля:

а) «Коллекционер»;
б) «Иллюзионист»;
в) «Муравей»;
г) «Узурпатор».

8. Тактика карьерного продвижения, заключающаяся в надежде, что лицо,

принимающее решения (руководитель или влиятельный знакомый) проявит инициативу и сам продвинет субъекта; данная тактика реализуется людьми, у которых неуверенность в своих силах сочетается с ленью и верой в «чудеса»:

а) «Илья-Муромец»;
б) «Емеля»;
в) «Иванушка-Дурачок»;
г) «Кот в сапогах».

9. Алекситимию как модель развития психосоматических заболеваний предложил:

а) П. Сифнеос;
б) Ф. Александер;
в) Ф. Данбар;
г) С. Гроф.

10. Чувство одиночества, социальная тревожность, отсутствие социальных навыков и способности выражать свои эмоции при общении характерно для:
а) личности типа А;
б) личности типа АБ;
в) личности типа Б;
г) личности типа Д.

11. Субъект деятельности – это _____

12. Индивидуальный стиль деятельности – это _____

13. В чикагскую семерку психосоматических заболеваний входят: _____

14. Соотнесите между собой физиологические проявления стресса и типичные психосоматические заболевания, которые могут развиться в результате этих проявлений:

а) повышение симпатического тонуса нервной системы б) повышение парасимпатического тонуса нервной системы	1. сахарный диабет 2. язвенная болезнь желудка 3. гипертония 4. бронхиальная астма 5. ревматоидный артрит

15. Соотнесите между собой психологические типы личности и психосоматические заболевания, к которым они предрасположены :

а) психастения б) циклотимия в) личность типа А	1. гипертония, сахарный диабет и ожирение 2. вегетативная дистония, синдром раздраженного толстого кишечника, боли в спине 3. инфаркт, гипертония и язвенные болезни

Тема 4. Психологические основы управления карьерой

1. Карьера – это….:
а) результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом;
б) результат творческой и научной деятельности человека;
в) вид деятельности, связанный с постоянными командировками и деловыми встречами;
г) процесс творческой и научной деятельности человека.

2. Виды карьеры:
а) деловая, административная, профессиональная и внутриорганизационная; б) учебная, профессиональная, творческая;
в) продолжительная, мгновенная, быстротечная; г) трудовая, игровая, деловая.

3. Согласно результатам исследования транснациональной консалтинговой компании Boston Consulting Group (2017 г.), не имеют навыков и компетенций для работы на современных рынках:
а) более 90 % трудоспособного населения России;
б) более 80 % трудоспособного населения России;
в) более 70 % трудоспособного населения России;
г) более 60 % трудоспособного населения России.

4. Согласно объективному аспекту рассмотрения карьеры, она понимается как:
а) организованное и иерархически упорядоченное соотношение деятельностей, трудовых постов, функциональных обязанностей внутри организаций, учреждений, предприятий;

б) фактическое, наличествующее качество исполнения индивидом работы, проявления им профессиональных позиций на протяжении всей профессиональной жизни;
в) отношение индивида к процессу профессионального продвижения, оценка его в логике субъективного единства отдельных шагов или фаз развития жизни;
г) успешное продвижение вперед в области общественной, служебной, политической и научной деятельности, род занятий, профессия.

5. К основным принципам классификации карьеры по Е. Молл НЕ относится:

а) перспективная ориентация карьеры;
б) скорость продвижения;
в) уровень достижений;
г) последовательность занимаемых позиций.

6. Изменение сферы деятельности в зависимости от изменения внешней среды, осуществление перемещений в рамках одного уровня управления, при этом преимущество отдается личным интересам – это описание карьеры:
а) преобразующей;
б) последовательно-кризисной;
в) традиционной;
г) прагматичной (структурной).

7. Реализуется работником в рамках одной профессии, как в разных, так и в одной организации:
а) специализированная карьера;
б) неспециализированная карьера;
в) внутриорганизационная карьера;
г) межорганизационная карьера.

8. Ступенчатая карьера совмещает черты:
а) специализированной и неспециализированной карьеры;
б) вертикальной и горизонтальной карьеры;
в) внутриорганизационной и межорганизационной карьеры;
г) эволюционной и преобразующей карьеры.

9. Целенаправленное и неуклонное продвижение сотрудника в рамках одного профессионального пространства - это:
а) монотонная карьера;
б) стабилизационная карьера; в)
целевая карьера;
г) мимолетная карьера.

10. Горизонтальное перемещение работника с одной должности на другую, путем назначения на непродолжительное время (1-2 года) – это модель карьеры:

а) «Змея»;
б) «Перепутье»;
в) «Лестница»»
г) «Трамплин».

11. Карьера – это _____

12. Личная карьера подразумевает _____

13. Эволюционная карьера предполагает _____

14. Соотнесите между собой классификации карьер и их содержание:

а) виды карьер	1. авантюрная, традиционная, прагматичная, преобразующая, эволюционная
б) типы карьер	2. вертикальная, горизонтальная, ступенчатая, скрытая
в) конфигурации карьер	3. целевая, монотонная, спиральная, мимолетная, стабилизационная

15. Соотнесите между собой типы карьеры и их особенности:

а) преобразующая	1. постепенное продвижение вверх, иногда с пропуском одной ступени, иногда с непродолжительным понижением в должности
б) эволюционная	2. высокая скорость продвижения (расширения влияния), обусловленная сменой сферы деятельности либо реализацией выдающейся идеи
в) традиционная	3. должностное продвижение (рост влияния) осуществляется вместе с ростом организации

Тема 5. Психологические барьеры профессионального развития личности

1. Согласно двухфакторной модели, эмоциональное выгорание сводится к:

а) эмоциональному истощению и редукции личностных достижений;
б) редукции личностных достижений и эмоциональному дистанцированию;
в) эмоциональному истощению и деперсонализации.

2. Чрезмерная работа без отдыха приводит к таким физическим явлениям, как изможение и подверженность заболеваниям, а также к психологическим

переживаниям – хронической раздражительности, чувству подавленности и нехватки времени, «загнанности в угол». Эти признаки характеризуют:
а) вторую стадию СЭВ «недостаток топлива»;
б) третью стадию СЭВ «хронические симптомы»;
в) четвертую стадию СЭВ «кризис»;
г) пятую стадию СЭВ «пробивание стены».

3. По данным современных исследований, эмоциональное выгорание может наступить:

а) уже на этапе профессионального обучения;
б) после 2-3 лет работы;
в) после 5-7 лет работы.

4. Согласно В.В. Бойко, симптомы переживания психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенности собой, «загнанности в клетку», тревоги и депрессии, характерны для такой фазы эмоционального выгорания, как:

а) фаза напряжения;
б) фаза резистенции;
в) фаза истощения.

5. Проблемой эмоционального выгорания занимались такие зарубежные исследователи, как:

а) Д. Гоулман, Г.Ю. Айзенк, Р.Б. Кеттелл и др.;
б) К. Маслач, М. Буриш, В. Шауфелл и др.;
в) Р. Чалдини, Д. Майерс, Дж. Годфруа и др.

6. По мнению исследователей, клинически диагностированным ПТС страдает примерно:

а) 2% населения;
б) 5% населения;
в) 10% населения;
г) 15 % населения.

7. К четырем основным группам симптомов ПТС НЕ относятся: а) реакции избегания;

б) навязчивые состояния;
в) психосоматические симптомы;
г) симптомы повышенной возбудимости.

8. Одним из неспецифических симптомов ПТС является:

а) склонность к суициду;
б) немотивированная бдительность;
в) избегание тесных эмоциональных связей с семьей;
г) ночные кошмары.

9. Травмирующие события легче переживают:
а) дети;
б) люди среднего возраста; в) люди пожилого возраста.

10. Хроническим ПТС считается, если продолжительность проявления симптомов составляет:
а) более 3 мес.;
б) более 6 мес.;
в) более 1 года.

11. Трехфакторная модель СЭВ включает в себя _____

12. Динамическая модель описывает СЭВ как проявление таких классов реакций, как _____

13. Посттравматический стресс – это _____

14. Соотнесите между собой диагностические формы ПТСР и их проявления:

а) острое расстройство	1. продолжительность проявления симптомов - свыше 6 мес.
б) хроническое расстройство	2. комплекс симптомов впервые проявляется не ранее, чем через 6 мес. после стрессовой ситуации
в) отсроченное расстройство	3. появление симптомов в течение первых 6 месяцев после травмы (но не ранее 1 месяца после события), длительность сочетанного проявления всех симптомов – менее 6 месяцев

15. Укажите правильную последовательность стадий СЭВ: а) «пробивание стены»;
б) «недостаток топлива»; в) «медовый месяц»;
г) «хронические симптомы»; д) «кризис».
1_____2_____3_____4_____5_____

Тема 6. Диагностика личностно- профессионального потенциала и вектора профессиональной направленности специалиста

1. «Шкала начальник – подчиненный» позволяет оценить:
а) компетентность руководителя, его профессиональное мастерство;
б) стиль управления руководителя;

в) коммуникабельность руководителя.

2. Автор методики, направленной на диагностику ролевого конфликта руководителя, - это:

а) А.А. Ершов;
б) И.Д. Ладанов;
в) С.И. Ерин.

3. Психодиагностическая методика «Деловые ситуации» (Н.Г. Хитровой) – это:

а) рисуночный тест;
б) опросник с открытыми вопросами;
в) тест неоконченных предложений.

4. Согласно интерпретации психогеометрического теста С. Деллингер, люди непоследовательные, склонные к непредсказуемым поступкам, переживающие внутренний кризис, выбирают фигуру:

а) прямоугольник;
б) зигзаг;
в) треугольник.

5. Автором методики «Шкала организационного стресса» является:

6. а) Вайсман;
б) Мак-Лин;
в) Бойко.

7. Напряженность в отношениях с руководством, проблемы в сфере служебной деятельности, психологические перегрузки, повышенная конфликтность – это шкалы опросника:

а) «Экспресс-диагностика стрессогенных факторов в деятельности руководителя»;
б) «Оценка профессионального стресса»;
в) «Диагностика эмоционального выгорания личности».

8. Методика, основывающаяся на определении каждым членом группы своего отношения к окружающим по предложенным критериям:

а) психогеометрический тест;
б) социометрия;
в) «Q-сортировка».

9. Индекс конфликтности группы и индексы конфликтности каждого ее члена позволяет рассчитать такая методика, как:

а) «Оценка профессионального стресса»;
б) Цветовой тест отношений;
в) Модульная методика диагностики межличностных конфликтов.

10. В цветовом тесте отношений используются:

а) 6 цветов;
б) 8 цветов;
в) 12 цветов.

11. Для какой фазы эмоционального выгорания согласно В.В. Бойко характерны симптомы - переживание психотравмирующих ситуаций, низкая степень удовлетворенности собой, состояние тупиковости и безвыходности ситуации, ощущение тревоги на фоне текущей депрессии:

а) напряжение;
б) резистенция; в) истощение.

12. Социометрия направлена на изучение_____

13. Синдром эмоционального выгорания – это_____

14. Методика Мак-Лина позволяет _____

15. Установите соответствие между психогеометрическими типами личности и их особенностями.

А) «Квадраты»	1) лидеры, энергичны, неудержимы, честолюбивы, ставят ясные цели и, как правило, достигают их
Б) «Круги»	2) доброжелательные, искренне заинтересованные в хороших межличностных отношениях, их высшая ценность – люди, их благополучие
В) «Треугольники»	3) творцы, обладают развитой интуицией, доминирующий стиль мышления - синтетический, устремлены в будущее и больше интересуются возможностями, чем действительностью
Г) «Прямоугольники»	4) трудолюбивые, усердные, выносливые, ценят порядок, склонны к анализу, пристрастны к деталям, рациональны и эмоционально сдержанны
Д) «Зигзаги»	5) люди непоследовательные с непредсказуемыми поступками, их основным психическим состоянием является более или менее осознаваемое состояние замешательства, запутанности в проблемах и неопределенности в отношении себя на

данный момент времени

16. Установите соответствие между психодиагностическими методиками и их авторами.

А) «Шкала организационного стресса»	1) Н.Г. Хитрова
Б) «Деловые ситуации»	2) Мак-Лин
В) «Опросник, направленный на изучение стратегий, избираемых руководителем в конфликтных ситуациях»	3) А.А. Ершов

Тема 7. Психотехнологии развития и эффективного использования личностно-профессионального потенциала специалиста

1. Исследования свидетельствуют, что при составлении плана затрачивается 8 мин., тогда как экономится времени:

а) 30 мин.;
б) 1 час;
в) 1 час. 30 мин.;
г) 2 часа.

2. Оптимальный отдых составляет примерно:

а) 5 минут после 45 минут работы;
б) 10 минут после каждого часа работы; в) 15 минут после 1,5 часов работы;
г) 20 мин. после 2 часов работы.

3. Метод «Альпы» НЕ включает в себя такую стадию, как: а) составление заданий дня;

б) оценка длительности акций;
в) разграничение текущих и запланированных дел; г) резервирование времени «про запас».

4. Календарь-памятку, личный дневник, записную книжку, инструмент планирования, справочник, абонементную книжку, картотеку идей и инструмент контроля представляет собой:

а) MS Outlook;
б) «Кайрос»;
в) Дневник времени;
г) Матрица Эйзенхауэра.

5. В качестве резервного времени для неожиданных дел рекомендуется оставлять примерно:

а) 50 % времени дня;

б) 40 % времени дня;

в) 30 % времени дня;

г) 20 % времени дня.

6. Принцип Парето описывает соотношение результативных действий и временных затрат числами:

а) 100/60;
б) 80/40;
в) 90/60;
г) 80/20.

7. Основой контекстного планирования является:

а) «кайрос»;
б) «хронос»;
в) матрица Эйзенхауэра; г)
принцип Парето.

8. Шаг, который НЕ входит в технику контекстного планирования:

а) выделить типовые профессиональные контексты, наиболее актуальные для вашей повседневной жизни или рабочей деятельности;
б) выделить типовые личные контексты, наиболее актуальные для вашей повседневной жизни или рабочей деятельности;
в) составить список задач под каждый контекст;
г) при приближении контекста – просмотреть список соответствующих этому контексту задач.

9. К основным инструментам контекстного планирования НЕ относится:

а) список дел;
б) ежедневник;
в) стикеры;
г) MS Outlook.

10. Выделение фиксированного периода времени для работы над конкретной задачей или группой задач составляет основу методики:

а) «Баскетбольная корзина»;
б) «Getting Things Done»;
в) «Автофокус»;
г) «Тайм-боксинг».

11. Согласно методу Эйзенхауэра, задачи разделяются на _____

12. «Кайрос» – это _____

13. «Уроки» - это модификация методики _____

14. Соотнесите между собой виды психической саморегуляции и их сущность:

а) медитация б) релаксация в) аутотренинг	1. метод самовнушения, позволяющий влиять на деятельность органов, управляемых вегетативной нервной системой, управлять настроениями и чувствами, намерениями, волей 2. способ приведения психики человека в состояние углубленной сосредоточенности, концентрации 3. метод сознательного нервно-мышечного расслабления

15. Укажите правильную последовательность действий в процессе аутотренинга:

а) ровное ритмичное сердцебиение;
б) ощущение тепла в руках и ногах;
в) ощущение тяжести в руках и ногах; г)
прохлада в области лба;
д) тепло в области солнечного сплетения.
1_____2_____3_____4_____5_____

Тема 8. Психологические методы развития личностно- профессионального потенциала специалиста.

1. Определите основные элементы коучинга: а)
клиент-коуч-формат-принципы;
б) клиент-коуч-формат-сессия;
в) инструменты-методы-формат-сессия;
г) модель-формат-инструменты.

2. Основателем лайф-коучинга считается: а)
Тимоти Голви;
б) Томас Дж. Леонард;
в) Джон Уитмор;
г) Карл Роджерс.

3. Коучинг оформился в самостоятельное направление:

а) в России в конце 1990-х;
б) в США в конце 1940-х;
в) в самом начале времен (еще в библейские времена);
г) в США в конце 1970-х.

4. Краткосрочен во времени реализации, нацелен на быстрое решение проблемы, носит разовый эффект. Это описание подходит термину:
а) семинар;
б) консалтинг;
в) навыковый коучинг;
г) тренинг.

5. Основатель психоаналитической теории:
а) А. Маслоу;
б) Т. Голви;
в) З. Фрейда;
г) К. Роджерс.

6. Какой вид коучинга предполагает помощь людям в стрессовой ситуации перехода от одной деятельности или роли к другой:
а) ситуативный коучинг;
б) транзитивный коучинг;
в) административный коучинг;
г) традиционный коучинг.

7. К какому компоненту эмоционального интеллекта относят способность различать и интерпретировать собственные настроения, эмоции, порывы, а также их влияние на других людей:
а) понимание себя;
б) социальная умелость;
в) эмпатия;
г) самомотивация.

8. Кем была разработана модель «логические уровни внимания»:

а) Т. Голви;
б) К. Роджерс;
в) А. Маслоу;
г) Р. Дилтс.

9. Кем была основана модель четырехквадратного мышления:
а) К. Уилбер;
б) К. Роджерс;
в) А. Маслоу;
г) Р. Дилтс.

10. Каким аспектом является определение необходимых ресурсов для реализации намеченной цели:
а) первым;
б) вторым;
в) третьим;

г) четвертым.

11. Соратником и последователем М. Эриксона в коучинге является: _____

12. Автор коучинговой модели, описывающей способ наблюдения за происходящим: _____

13. Первая стадия командной работы по Дж. Уитмору: _____

14. Соотнесите между собой известных коучей и предложенные ими методы:

а) метод «внутренняя игра»	1. Дж. Уитмор
б) методика «Колесо жизненного баланса»	2. Т. Голви
в) модель коучинга GROW	3. С. Кови

15. Укажите правильную последовательность этапов модели GROW:

а) цель;
б) действия;
в) возможности; г)
реальность.

1_____2_____3_____4_____

Шкала оценивания: 5 балльная

Критерии оценивания результатов тестирования:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – **1 балл**, не выполнено – **0 баллов.**

Применяется следующая шкала перевода баллов в оценку по 5- балльной шкале:
5 баллов соответствует оценке «отлично» 4 балла
соответствует оценке «хорошо»
3 балла соответствует оценке «удовлетворительно»
2 балла и менее соответствует оценке «неудовлетворительно»

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

2.1 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1. Вопросы в закрытой форме

1.1 Профессиональное развитие личности, в соответствии с основными принципами системогенеза, происходит:

а) равномерно и гетерохронно;
б) равномерно и синхронно;
в) неравномерно и гетерохронно;
г) неравномерно и синхронно.

1.2 Профессиональное развитие предполагает, что изменения личности носят:

а) глубинный характер;

б) количественный характер;
в) значимый характер;
г) качественный характер.

1.3 Проектирование психолого-педагогических концепций и моделей профессионального развития соответствует направлению:
а) содержательному;
б) динамическому;
в) институциональному;
г) психодинамическому.

1.4 Представителями дифференциально-диагностической теории профессионального развития являются:
а) У. Мозер, Л. Зонди;
б) Ф. Парсонс, Г. Мюнстенберг;
в) Э. Гинцберг, Д. Сьюпер;
г) Х. Томэ, Г. Рис.

1.5. Агрессивность, интерес к физической активности, моторные способности, предпочтение конкретной работы, конвенциональность в политике, экономике; в профессиональном выборе — ремесленные занятия, техника, сельское и лесное хозяйство – это особенности, характерные для такой комплексной ориентации личности по Д. Холланду, как:
а) конвенциональный тип; б)
реалистический тип;
в) социальный тип;
г) предпринимательский тип.

1.6. Согласно отечественной психологии переход от одной стадии профессионального становления к другой сопровождается:
а) профессиональными достижениями;
б) стрессами;
в) ненормативными кризисами;
г) нормативными кризисами.

1.7. Универсализация прошлого опыта на основе автоматизации и стереотипизации социально-профессиональных действий соответствует:
а) профессиональной стагнации;
б) эвристическому уровню деятельности; в)
профессиональной дезадаптации;
г) профессиональной деформации.

1.8. Представителями акмеологического направления в изучении профессионального развития личности являются:
а) В. А. Бодров, Э. Ф. Зеер;
б) А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин;
в) А. К. Маркова, Л. М. Митина;

г) Е. А. Климов, Т. В. Кудрявцев.

1.9. С. А. Дружилов НЕ выделяет такую подсистему профессионализма, как: а) подсистема профессиональной компетентности;
б) подсистема профессиональной продуктивности; в)
подсистема профессиональной идентичности;
г) подсистема профессиональной зрелости.

1.10. К праксису профессионала НЕ относятся:
а) специфические черты, отраженные в общих, в том числе и нерасчлененных, нечетких, иносказательных, словесных характеристиках, порожденных и бытующих в данной профессиональной общности и еще не отраженных в словаре науки (то, о чем наука пока не знает);
б) моторика (движения, координация движений, статика);
в) умения, навыки, действия, ориентированные на предметную область труда (исполнительный аспект);
г) специфические черты, отраженные в общих, в том числе и нерасчлененных, нечетких, иносказательных, словесных характеристиках, порожденных и бытующих в данной профессиональной общности и еще не отраженных в словаре науки.
1.11 Период, когда человек озабочен вопросами выбора профессии или ее вынужденной перемены и делает этот выбор, называется:
а) фаза оптанта, оптации;
б) фаза адепта;
в) фаза адаптации;
г) фаза профессионализма.

1.12. Сложный процесс циклического характера, проявляющийся как в совершенствовании знаний, умений, навыков и способностей человека, так и в формировании отрицательных феноменов (деформаций), снижающих профессиональную эффективность и нарушающих «непрофессиональную» жизнь называется:
а) профессиональное развитие;
б) становление профессиональной одаренности;
в) формирование профессионального самосознания;
г) развитие профессионально-значимых качеств.

1.13. Опытный работник, который любит свое дело, может самостоятельно справляться с основными профессиональными функциями называется:
а) интернал;
б) адепт;
в) профессионал;
г) мастер.

1.14. Мастер, хорошо известный в своем профессиональном кругу или даже за его пределами (в отрасли, на межотраслевом уровне, в стране):
а) авторитет;
б) адепт;
в) профессионал;

г) интернал.

1.15. К основным типам косвенного влияния семьи на профессиональное становление детей относят:

а) усвоение ценностей, предпочтений семейного окружения;
б) сверхтребовательность;
в) гиперопеку;
г) либеральность.

1.16. Автором концепции профессионального определения является:

а) А. Роу;
б) П.П. Блонский;
в) З. Фрейд;
г) Я.А. Коменский.

1.17 Непрерывное профессиональное развитие – это…:

а) комплекс системных образовательных мероприятий, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение общими компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития;
б) процесс обучения сотрудника организации необходимым профессиональным компетенциям;
в) процесс обучения и воспитания студентов в высшем учебном заведении;
г) способность найти общий язык с другим человеком, и талант находить нужные слова в различных ситуациях.

1.18. Свойства субъекта деятельности, которые абсолютно необходимы ему для осуществления деятельности хотя бы на минимальном уровне, называются:

а) абсолютные профессионально-важные качества;
б) профессионально-важные качества мастерства;
в) мотивационные профессионально-важные качества;
г) личностные характеристики.

1.19. Под профессионально-значимыми качествами понимаются:

а) отношение человека к профессиональным функциям и профессионализации в целом; показывают, насколько человеку подходит та или иная профессия ;
б) процесс обучения сотрудника организации необходимым профессиональным компетенциям;
в) свойства субъекта деятельности, необходимые для ее выполнения на нормативно заданном уровне и положительно коррелирующие хотя бы с одним параметром ее эффективности;
г) естественный процесс адаптации человека к социальным условиям жизни и тем требованиям, которые предъявляет к нему социальная среда, учебная группа, трудовой коллектив.

1.20 Система профессиональных знаний, умений и привычек называется: а) профессиональный опыт;
б) профессиональная одаренность;
в) профессионально-важные качества;
г) профессионально-значимые качества.

1.21. К смыслообразующим мотивам реализации профессиональной деятельности НЕ относятся:

а) ценности;
б) интересы;
в) идеалы;
г) цели.

1.22. Экстраверсия – интроверсия относятся к такой форме направленности личности, как:
а) профессиональная направленность;
б) эмоциональная направленность;
в) направленность внимания;
г) когнитивная направленность.

1.23. Установки, утратившие свою актуальность и препятствующие продуктивной деятельности человека, называются:
а) неосознанными;
б) иррациональными;
в) операциональными;
г) целевыми.

1.24. Вертикальная, ступенчатая, спиральная конфигурации карьер в большей степени характерны для:
а) сангвиника;
б) холерика;
в) флегматика;
г) меланхолика.

1.25. По мнению американского психолога Уильяма Джеймса, самоуважение зависит от соотношения между:
а) стремлением к успеху и избеганием неудачи;
б) самооценкой и оценкой окружающих;
в) уровнем достижений и уровнем притязаний;
г) характером и темпераментом.

1.26. Локус контроля, сформированность которого влияет на эффективность действий профессионала:
а) активный;
б) пассивный;
в) внешний;
г) внутренний.

1.27. Один из подходов к построению карьеры (по К. Торшиной, Ю. Пасс), характерный для людей с низкой самооценкой, высоким уровнем притязаний, внешним локусом контроля:
а) «Коллекционер»;
б) «Иллюзионист»;
в) «Муравей»;
г) «Узурпатор».

1.28. Тактика карьерного продвижения, заключающаяся в надежде, что лицо, принимающее решения (руководитель или влиятельный знакомый) проявит инициативу и сам продвинет субъекта; данная тактика реализуется людьми, у которых неуверенность в своих силах сочетается с ленью и верой в «чудеса»:
а) «Илья-Муромец»;
б) «Емеля»;
в) «Иванушка-Дурачок»;
г) «Кот в сапогах».

1.29. Алекситимию как модель развития психосоматических заболеваний предложил:
а) П. Сифнеос;
б) Ф. Александер;
в) Ф. Данбар;
г) С. Гроф.

1.30. Чувство одиночества, социальная тревожность, отсутствие социальных навыков и способности выражать свои эмоции при общении характерно для:
а) личности типа А;
б) личности типа АБ;
в) личности типа Б;
г) личности типа Д.

1.31. Карьера – это….:
а) результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом;
б) результат творческой и научной деятельности человека;
в) вид деятельности, связанный с постоянными командировками и деловыми встречами;
г) процесс творческой и научной деятельности человека.

1.32. Виды карьеры:
а) деловая, административная, профессиональная и внутриорганизационная;
б) учебная, профессиональная, творческая;
в) продолжительная, мгновенная, быстротечная;
г) трудовая, игровая, деловая.

1.33. Согласно результатам исследования транснациональной консалтинговой компании Boston Consulting Group (2017 г.), не имеют навыков и компетенций для работы на современных рынках:
а) более 90 % трудоспособного населения России; б) более 80 % трудоспособного населения России; в) более 70 % трудоспособного населения России; г) более 60 % трудоспособного населения России.

1.34 Согласно объективному аспекту рассмотрения карьеры, она понимается как:
а) организованное и иерархически упорядоченное соотношение деятельностей, трудовых постов, функциональных обязанностей внутри организаций, учреждений, предприятий;
б) фактическое, наличествующее качество исполнения индивидом работы, проявления

им профессиональных позиций на протяжении всей профессиональной жизни;
в) отношение индивида к процессу профессионального продвижения, оценка его в логике субъективного единства отдельных шагов или фаз развития жизни;
г) успешное продвижение вперед в области общественной, служебной, политической и научной деятельности, род занятий, профессия.

1.35. К основным принципам классификации карьеры по Е. Молл НЕ относится:
а) перспективная ориентация карьеры;
б) скорость продвижения;
в) уровень достижений;
г) последовательность занимаемых позиций.

1.36. Изменение сферы деятельности в зависимости от изменения внешней среды, осуществление перемещений в рамках одного уровня управления, при этом преимущество отдается личным интересам – это описание карьеры:
а) преобразующей;
б) последовательно-кризисной;
в) традиционной;
г) прагматичной (структурной).

1.37. Реализуется работником в рамках одной профессии, как в разных, так и в одной организации:
а) специализированная карьера;
б) неспециализированная карьера;
в) внутриорганизационная карьера;
г) межорганизационная карьера.

1.38. Ступенчатая карьера совмещает черты:
а) специализированной и неспециализированной карьеры;
б) вертикальной и горизонтальной карьеры;
в) внутриорганизационной и межорганизационной карьеры;
г) эволюционной и преобразующей карьеры.

1.39. Целенаправленное и неуклонное продвижение сотрудника в рамках одного профессионального пространства - это:
а) монотонная карьера;
б) стабилизационная карьера;
в) целевая карьера;
г) мимолетная карьера.

1.40. Горизонтальное перемещение работника с одной должности на другую, путем назначения на непродолжительное время (1-2 года) – это модель карьеры:
а) «Змея»;
б) «Перепутье»; в)
«Лестница»»
г) «Трамплин».

1.41 Согласно двухфакторной модели, эмоциональное выгорание сводится к:
а) эмоциональному истощению и редукции личностных достижений;
б) редукции личностных достижений и эмоциональному дистанцированию;
в) эмоциональному истощению и деперсонализации.

1.42 Чрезмерная работа без отдыха приводит к таким физическим явлениям, как изможденность и подверженность заболеваниям, а также к психологическим

переживаниям – хронической раздражительности, чувству подавленности и нехватки времени, «загнанности в угол». Эти признаки характеризуют:

а) вторую стадию СЭВ «недостаток топлива»;

б) третью стадию СЭВ «хронические симптомы»;

в) четвертую стадию СЭВ «кризис»;

г) пятую стадию СЭВ «пробивание стены».

1.43. По данным современных исследований, эмоциональное выгорание может наступить:

а) уже на этапе профессионального обучения;

б) после 2-3 лет работы;

в) после 5-7 лет работы.

1.44. Согласно В.В. Бойко, симптомы переживания психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенности собой, «загнанности в клетку», тревоги и депрессии, характерны для такой фазы эмоционального выгорания, как:

а) фаза напряжения;

б) фаза резистенции;

в) фаза истощения.

1.45. Проблемой эмоционального выгорания занимались такие зарубежные исследователи, как:

а) Д. Гоулман, Г.Ю. Айзенк, Р.Б. Кеттелл и др.;

б) К. Маслач, М. Буриш, В. Шауфелл и др.;

в) Р. Чалдини, Д. Майерс, Дж. Годфруа и др.

1.46. По мнению исследователей, клинически диагностированным ПТС страдает примерно:

а) 2% населения;

б) 5% населения;

в) 10% населения; г) 15 %

населения.

1.47. К четырем основным группам симптомов ПТС НЕ относятся:

а) реакции избегания;

б) навязчивые состояния;

в) психосоматические симптомы;

г) симптомы повышенной возбудимости.

1.48. Одним из неспецифических симптомов ПТС является:

а) склонность к суициду;

б) немотивированная бдительность;

в) избегание тесных эмоциональных связей с семьей; г) ночные

кошмары.

1.49. Травмирующие события легче переживают:

а) дети;

б) люди среднего возраста;

в) люди пожилого возраста.

1.50. Хроническим ПТС считается, если продолжительность проявления симптомов составляет:

а) более 3 мес.;

б) более 6 мес.;

в) более 1 года.

2. Вопросы в открытой форме

2.1. Акмеология – это _____
2.2. Гнозис профессионала - это: _____
2.3. Основные компоненты профессионализма по Ф. Зееру _____
2.4 Основные функции психологического сопровождения профессионального развития: _____
2.5 Акме – это _____
2.6 Парадигма образования – это _____
2.7 Субъект деятельности – это _____
2.8 Индивидуальный стиль деятельности – это _____
2.9 В чикагскую семерку психосоматических заболеваний входят: _____
2.10. Карьера – это _____
2.11. Личная карьера подразумевает _____
2.12. Эволюционная карьера предполагает _____
2.13. Трехфакторная модель СЭВ включает в себя _____
2.14 Динамическая модель описывает СЭВ как проявление таких классов реакций, как _____
2.15. Посттравматический стресс – это _____
2.16. Социометрия направлена на изучение_____
2.17 Синдром эмоционального выгорания – это_____
2.18 Методика Мак-Лина позволяет _____
2.19 Согласно методу Эйзенхауэра, задачи разделяются на _____
2.20 «Кайрос» – это _____
2.21 «Уроки» - это модификация методики _____
2.22 Соратником и последователем М. Эриксона в коучинге является: _____

2.23 Автор коучинговой модели, описывающей способ наблюдения за происходящим: _____
2.24 Первая стадия командной работы по Дж. Уитмору: _____

3. Вопросы на установление последовательности

3.1 Укажите правильную последовательность стадий профессионального становления:

а) резистентности
б) профадаптация
в) профессиональная подготовка

1._____2. _____3._____

3.2 Укажите правильную последовательность стадий профессионального развития:

а) интернал

б) адепт

в) оптант

1._____2. _____3._____

3.3 Укажите правильную последовательность действий в процессе аутотренинга:

а) ровное ритмичное сердцебиение;

б) ощущение тепла в руках и ногах;

в) ощущение тяжести в руках и ногах;

г) прохлада в области лба;

д) тепло в области солнечного сплетения.

1_____2_____3_____4_____5_____

3.4. Укажите правильную последовательность этапов модели GROW: а) цель;

б) действия;

в) возможности;

г) реальность.

1_____2_____3_____4_____

3.5 Укажите правильную последовательность действий в процессе аутотренинга:

а) ровное ритмичное сердцебиение; б)
ощущение тепла в руках и ногах;

в) ощущение тяжести в руках и ногах; г)
прохлада в области лба;

д) тепло в области солнечного сплетения.

1_____2_____3_____4_____5_____

4. Вопросы на установление соответствия

4.1 Соотнесите теории профессионального развития и их представителей:

а) У. Мозер, Л. Зонди	1. дифференциально-диагностическое
б) Э. Гинцберг, Д. Сьюпер	2. психодинамическое
в) Ф. Парсонс, Г. Мюнстенберг	3. теория развития

4.2 Соотнесите представителей различных стадий профессионального развития с особенностями данных стадий:

а) оптант	1. человек, который учиться, осваивает азы профессиональных знаний и умений
б) интернал	
в) адепт	2. человек, выбирающий профессию, карьеру и является потенциальным субъектом труда

3. человек, который освоил профессиональные задачи среднего уровня сложности

4.3 Соотнесите между собой физиологические проявления стресса и типичные психосоматические заболевания, которые могут развиться в результате этих проявлений:

а) повышение симпатического тонуса нервной системы	1. сахарный диабет 2. язвенная болезнь желудка
б) повышение парасимпатического тонуса нервной системы	3. гипертония 4. бронхиальная астма 5. ревматоидный артрит

4.4 Соотнесите между собой классификации карьер и их содержание:

а) виды карьер б) типы карьер в) конфигурации карьер	1. авантюрная, традиционная, прагматичная, преобразующая, эволюционная 2. вертикальная, горизонтальная, ступенчатая, скрытая 3. целевая, монотонная, спиральная, мимолетная, стабилизационная

4.5. Соотнесите между собой типы карьеры и их особенности:

а) преобразующая б) эволюционная в) традиционная	1. постепенное продвижение вверх, иногда с пропуском одной ступени, иногда с непродолжительным понижением в должности 2. высокая скорость продвижения (расширения влияния), обусловленная сменой сферы деятельности либо реализацией выдающейся идеи 3. должностное продвижение (рост влияния) осуществляется вместе с ростом организации

4.6 Установите соответствие между психогеометрическими типами личности и их особенностями.

А) «Квадраты»	1) лидеры, энергичны, неудержимы, честолюбивы, ставят ясные цели и, как правило, достигают их
Б) «Круги»	2) доброжелательные, искренне заинтересованные в хороших межличностных отношениях, их высшая ценность – люди, их благополучие
В) «Треугольники»	3) творцы, обладают развитой интуицией, доминирующий стиль мышления -

	синтетический, устремлены в будущее и больше интересуются возможностями, чем действительностью
Г) «Прямоугольники»	4) трудолюбивые, усердные, выносливые, ценят порядок, склонны к анализу, пристрастны к деталям, рациональны и эмоционально сдержанны
Д) «Зигзаги»	5) люди непоследовательные с непредсказуемыми поступками, их основным психическим состоянием является более или менее осознаваемое состояние замешательства, запутанности в проблемах и неопределенности в отношении себя на данный момент времени

4.7 Установите соответствие между психодиагностическими методиками и их авторами.

А) «Шкала организационного стресса»	1) Н.Г. Хитрова
Б) «Деловые ситуации»	2) Мак-Лин
В) «Опросник, направленный на изучение стратегий, избираемых руководителем в конфликтных ситуациях»	3) А.А. Ершов

4.8. Соотнесите между собой виды психической саморегуляции и их сущность:

а) медитация	1. метод самовнушения, позволяющий влиять на деятельность органов, управляемых вегетативной нервной системой, управлять настроениями и чувствами, намерениями, волей
б) релаксация	2. способ приведения психики человека в состояние углубленной сосредоточенности, концентрации
в) аутотренинг	3. метод сознательного нервно-мышечного расслабления

4.9 Соотнесите между собой известных коучей и предложенные ими методы:

а) метод «внутренняя игра»	1. Дж. Уитмор
б) методика «Колесо жизненного баланса»	2. Т. Голви
в) модель коучинга GROW	3. С. Кови

4.10 Соотнесите между собой методики планирования времени и их авторов:

а) «Автофокус»	1. Д. Аллен
б) «Getting Things Done»	2. Ф. Чирилло
в) «Помодоро»	3. М. Форрестер

4.11. Соотнесите между собой методики планирования времени и их авторов:

а) выделение фиксированного периода времени для работы над конкретной задачей или группой задач	1. «Getting Things Done» 2. «Тайм-боксинг» 3. Матрица Эйзенхауэра
б) деление задач по важности и срочности	
в) ведение учета дел с помощью «ToDo-списков»	

Шкала оценивания результатов тестирования: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 баллов (установлено положением П 02.016).

Максимальный балл за тестирование представляет собой разность двух чисел: максимального балла по промежуточной аттестации для данной формы обучения (36 или 60) и максимального балла за решение компетентностно-ориентированной задачи (6).

Балл, полученный обучающимся за тестирование, суммируется с баллом, выставленным ему за решение компетентностно-ориентированной задачи.

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по дихотомической шкале (для зачета) или в оценку по 5-балльной шкале (для экзамена) следующим образом:

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

Сумма баллов по 100-балльной шкале	*Оценка по дихотомической шкале*
100–50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал

Сумма баллов по 100-балльной шкале	*Оценка по 5-балльной шкале*
100–85	отлично
84–70	хорошо

69–50	удовлетворительно
49 и менее	неудовлетворительно

Критерии оценивания результатов тестирования:
Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – **2 балла**, не выполнено – **0 баллов**.

2.2 СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ

Ситуационная задача 1.
Ученик 11 класса хочет стать менеджером. Он обладает такими психологическими особенностями, как самостоятельность, склонность к мыслительной деятельности, ориентированность на задачу, сдержанность, интроспективность, любознательность. Эрудирован, умеет хорошо анализировать и излагать свои мысли.
Задание: Назовите теорию, в рамках которой можно связать указанные особенности личности с предрасположенностью к определенному виду деятельности. Определите тип личности согласно данной теории. Оцените соответствие выбранной профессии личностному типу. Сформулируйте задачи саморазвития, которые могут быть актуальны для оптанта, если он будет осваивать профессию менеджера. К какому компоненту профессионализма относятся психологические особенности личности, оказывающие влияние на успешность конкретного вида профессиональной деятельности?

Ситуационная задача 2.
Сергей учится в 9 классе Суворовского училища, так как с детства мечтал стать военным. У него твердый характер, он настойчив и целеустремлен, всесторонне развит, имеет хорошую физическую подготовку. В связи с переходом на профильное обучение Сергей должен решить, какое направление ему выбрать, как лучше подготовиться к поступлению в высшее учебное заведение. Чтобы продолжить династию военных летчиков, логичнее выбрать физико-математический профиль, так как 70% высших военных училищ требуют сертификат ЕГЭ по физике. Но с преподавателем физики у Сергея не складываются отношения. От мамы – учительницы – он унаследовал интерес и любовь к литературе. Ему хорошо дается изучение иностранных языков. Кое-кто из друзей-однокурсников советует последовать их примеру и выбрать филологический класс, ведь Сергей лучший в группе по иностранному языку, можно стать военным переводчиком, разведчиком. Кто-то выбирает универсальный профиль, так как не определился окончательно с выбором будущей профессии. Они предлагают Сергею идти с ними, мол, определишься со специальностью позже.
Задание: Назовите факторы, влияющие на выбор дальнейшего профессионального пути юноши. Сформулируйте психологические рекомендации, способствующие принятию правильного решения в данной ситуации.

Ситуационная задача 3.
Описание ситуации (отрывок из эссе студентки 4 курса): «Почему я поступила учиться на конфликтолога? Мне хочется научиться помогать людям жить более счастливо, меньше конфликтуя или разрешая конфликты миролюбивыми,

цивилизованными способами. Мне интересно влиять на людей, изменять ситуацию, сложившуюся между ними, к лучшему. Хочется реализовать себя в востребованной и престижной профессии, стать мастером ведения переговоров….»
Задание: Определите виды мотивов профессиональной деятельности, которые являются ведущими в данном случае. Какие личностные качества и ресурсы необходимы студенту для достижения задач, о которых говорит будущий конфликтолог? Сформулируйте психологические рекомендации для развития профессиональной мотивации у этой студентки.

Ситуационная задача 4.
Александр Медведев после окончания Университета финансов устроился по своей специальности на работу в банк. Александр был достаточно умным и целеустремленным человеком. Он постарался как можно быстрее освоить свои должностные обязанности, при этом он часто задерживался или брал работу на дом. Руководство банка обратило внимание способного и перспективного молодого человека и решило включить его в резерв на руководящую должность. За достаточно короткий период времени работы в банке Александр овладел навыками, выходившими за рамки требований его рабочего места. По плану работы с кадровым резервом руководство банка приняло решение направить его на стажировку в центральный офис. После возвращения со стажировки Александр ощущал свои возросшие профессиональные навыки и считал, что он уже перерос свое рабочее место. Но руководство банка пока не рассматривает никаких возможностей развития его карьеры, поскольку Медведев, во-первых, слишком молод, во-вторых, не имеет опыта руководящей работы, и, в- третьих, по положению банка претендовать на должность руководителя можно только при наличии стажа работы в данном банке не менее 5 лет. Медведев же считает, что он вполне заслуживает карьерного роста. Его самооценка высока, и он не хочет терять время на приобретение опыта. Недавно Александр получил предложение перейти в другой банк на желаемую должность руководителя одного из филиалов. Он объявил об этом предложении руководству банка, в котором он пока ещё работает. Руководство банка, вложившее в развитие Медведева значительные средства, не одобряет его поведение и считает преждевременными его требования.
Вопросы: Какие ошибки были допущены руководством банка? Как поступить Александру в сложившейся ситуации? Каковы должны быть

действия руководства банка в сложившейся ситуации? Предложите Вашу программу по развитию персонала банка.
Ситуационная задача 5.
Петрова Н.П., которая более 10 лет работает педагогом в школе, вдруг осознала, что ее стала раздражать ее работа, люди. Накопилась усталость, захотелось больше времени проводить на природе, с семьей.
Задание: Назовите психологический барьер, который сформировался на пути профессиональной самореализации Н.П. Определите стадию развития описанного психологического феномена. Сформулируйте рекомендации по преодолению данного состояния. Укажите мероприятия в плане и программах по обучению и развитию персонала, способствующие профилактике возникновения этого психологического феномена.

Ситуационная задача 6.
Описание ситуации (от лица студентки): «Я учусь очно-заочно в бакалавриате по конфликтологии, а параллельно работаю помощником юриста. Сейчас у меня зарплата небольшая, очень много работы с документами, авторитарный начальник, сложный коллектив. Но, при этом, профиль самой деятельности мне интересен. Хочу повысить свою квалификацию, научиться оказывать медиативные услуги, переехать в город и стать частнопрактикующим специалистом».
Задание: Укажите методики, которые можно использовать в данном случае для исследования личностно-профессионального потенциала медиатора. Разработайте для данного студента план по овладению умениями и навыками медиатора, профессиональному саморазвитию.

Ситуационная задача 7.
Один из ответов из анкеты для сотрудников, которую проводил психолог компании был таким: «Моя профессия связана с необходимостью решения интеллектуальных и творческих задач достаточно высокого уровня сложности. Я знаю, что в современной психологии разработаны различные технологии развития интеллектуальных и творческих способностей. Какие из них являются наиболее эффективными и универсальными?»
Задание: Опишите различные техники и технологии развития интеллектуальных и творческих способностей.

Ситуационная задача 8. «Я работаю руководителем. Работы так много, что приходится доделывать ее дома. Не хватает времени на семью, на отдых, увлечения. Понимаю, что проблема заключается, прежде всего, в неправильной организации деятельности. Как мне научиться рационально распределять свое время и эффективно работать?»
Задание: Укажите коучинговые вопросы, которые помогут данному руководителю справиться со сложившейся ситуацией. Сформулируйте
основные правила эффективной организации времени и деятельности. Назовите мероприятия, которые в плане и программах по обучению и развитию руководящего звена, будут способствовать эффективному решению руководителями и сотрудниками аналогичных проблем.

Ситуационная задача 9.
К профконсультанту обратился мужчина 32 лет, который хочет поменять профессию. Говорит, что не испытывает удовлетворения в деятельности, которой занимался, но пока не определился какой вид деятельности его привлекает. Он считает, что ему будет интересна профессия, связанная с общением с людьми, это может быть профессия психолога, но ему необходимо развить в себе необходимые коммуникативные качества. Психодиагностическое исследование показало, что оптант обладает достаточно высокой возбудимостью, резок в своих суждениях.
Задание: Определите стадию оптации по Климову. Сформулируйте задачи саморазвития, которые могут быть актуальны для оптанта, если он будет осваивать профессию психолога. Подберите психотехнические упражнения, способствующие развитию коммуникативных качеств.

Ситуационная задача 10.

Описание ситуации.
На одной кафедре из декретного отпуска вышла на работу молодая ассистентка Л. и сразу же вступила в конфликт с заведующим кафедрой, руководителем, пользующимся большим авторитетом в коллективе. Она стала отстаивать свои права, ссылаясь на имеющиеся инструкции. Например, отказывалась читать лекции, так как по уставу высшей школы ассистентам читать лекции не положено. Обычная практика была такова, что каждый ассистент мечтает читать лекции, ибо это путь наверх. Да и обстоятельства иногда складываются так, что профессор и доценты могут быть заняты на другой работе. Л. категорически отказалась читать лекции, и волевые приемы не дали эффекта. Отказывалась она также от командировок, ссылаясь на то, что у нее маленький ребенок. Но в коллективе знали, что в семье у этого ребенка несколько нянек. Да и в туристические поездки Л. ездила.
Иногда она уступала, но конфликт продолжал разгораться. Были в коллективе и сочувствующие ей: «Правильно, не давай садиться себе на голову!»
Задание:
Укажите понятия организационной психологии, значимые в контексте анализа данной организационной ситуации.
Сформулируйте управленческие задачи, решение которых предполагает данная ситуация. Определите варианты поведения руководителя в данной ситуации, способствующие решению указанных задач.
Определите наиболее эффективные речевые формы воздействия руководителя в данном случае.
Докажите этическую и организационно-правовую правомерность предложенных вариантов поведения и речевых форм воздействия руководителя.
Определите - в каких видах психологических услуг проявляется потребность в данной организационной ситуации. Предложите варианты оказания подобных услуг.

Ситуационная задача 11.
Описание ситуации.
В отделе переводов освободилась должность начальника. Вопреки ожиданиям сотрудниц отдела, которые надеялись на повышение, на это место приняли человека со стороны – некую К., квалификация которой была заметно выше, хотя она по возрасту не отличалась от переводчиц, оказавшихся у нее в подчинении.
Специфика работы отдела состоит в неравномерности нагрузки: бывают дни, когда работы нет совсем, а иногда приходится сидеть до ночи, когда вдруг сваливается подготовка какого-либо контракта или поступают информационные материалы из других фирм, требующие срочного ответа. Предыдущий начальник был старше остальных. Это был человек жесткий, к тому же дружил с директором. А в отделе хорошо платили, и потому при необходимости все безропотно сидели хоть до часа ночи.
С приходом К. все изменилось. Людей стали раздражать как бездействие, так и авралы. Они стали уходить домой по расписанию, ссылаясь на свои законные права и оставляя невыполненной срочную работу. К. была вынуждена доделывать все сама. Она попыталась обратиться за помощью к руководству организации. Но там ее даже не захотели слушать. Сказали, что зарплата, которую платят ей и другим сотрудникам, избавляет руководство от необходимости вникать в их взаимоотношения. У прежнего начальника таких проблем не было, так что пусть выходит из положения как знает.

Задание:
Проанализируйте данную ситуацию с помощью ситуационных подходов Фидлера, Врума и Йеттона.
Сформулируйте управленческие задачи, решение которых предполагает данная производственная ситуация. Определите варианты поведения управленца в данной ситуации, способствующие решению указанных задач.
Определите наиболее эффективные речевые формы воздействия руководителя производственной группы в данном случае.
Докажите этическую и организационно-правовую правомерность предложенных вариантов поведения и речевых форм воздействия руководителя.
Определите - в каких видах психологических услуг проявляется потребность в данной организационной ситуации. Предложите варианты оказания подобных услуг.

Ситуационная задача 12.
Описание ситуации (от лица участника).
«Для работы над проектом в мою группу был назначен коллега, который считается специалистом-корифеем. К тому же он старше меня. Я выдал ему задание на работу и в течение 3-4 недель периодически лишь напоминал ему о нем. На мои напоминания я слышал ответ: «Да, да, я помню и сделаю».
Подошел срок промежуточной сдачи проекта. Он принес три небрежно исписанных листка…»
Задание:
Охарактеризуйте профессионально-личностные качества исполнителя проекта.
Сформулируйте управленческие задачи, решение которых предполагает данная производственная ситуация. Определите варианты поведения руководителя производственной группы в данной ситуации, способствующие решению указанных задач.
Определите наиболее эффективные речевые формы воздействия руководителя производственной группы в данном случае.
Докажите этическую и организационно-правовую правомерность предложенных вариантов поведения и речевых форм воздействия руководителя.
Определите – в каких видах психологических услуг проявляется потребность в данной организационной ситуации. Предложите варианты оказания подобных услуг.

Ситуационная задача 13.
Описание ситуации (от лица участницы).
«Я работаю программистом в небольшой фирме. Существует устный договор между мной и директором о том, что зарплату он выдает мне сам 9- го числа каждого месяца. На протяжении трех месяцев деньги ни разу вовремя не выдавались. Я была вынуждена напоминать, что прошло уже десять дней, а зарплаты нет.
Работа мне нравится. Я не хочу ее менять. Задача заключается в том, чтобы без потери достоинства и без невыносимого выпрашивания ежемесячно получать зарплату. Дело осложняется тем, что директор избегает прямого разговора. Мое общение с ним происходит только на людях – в коридоре, в буфете. Свою часть договора я выполняю от и до, и он мной в этом плане доволен, о чем нередко говорил».
Задание:
Охарактеризуйте взаимодействие и взаимовлияние человека и

ситуации в организационно-психологическом контексте в данной ситуации.

Сформулируйте управленческие задачи, отсутствие решения которых демонстрирует данная ситуация. Определите варианты поведения подчиненного в данной ситуации, способствующие решению указанных задач.
Определите наиболее эффективные речевые формы взаимодействия подчиненного с руководителем в данном случае.
Докажите этическую и организационно-правовую правомерность предложенных вариантов поведения и речевых форм взаимодействия подчиненного с руководителем.
Определите - в каких видах психологических услуг проявляется потребность в данной организационной ситуации. Предложите варианты оказания подобных услуг.

Ситуационная задача 14.
Описание ситуации (от лица участницы).
«На любом предприятии есть участки, на которые работники по разным причинам идут без особого желания. И вот однажды начальница отдела, в котором я работала (коллектив в организации был полностью женский), вернувшись с планерки, сообщила мне тоном, не терпящим возражений, что я должна буду замещать заболевшую работницу в соседнем подразделении. Я в той же манере отказалась, мотивируя тем, что режим работы на этой должности с 10 до 19 часов, а мне нужно до 18 часов забирать ребенка из детского сада, о чем моя начальница хорошо знала. Наши препирательства ни к чему не привели – она настаивала, я отказывалась, и тогда она доложила о моем отказе руководителю организации».
Задание:
Проанализируйте способ распределения рабочей нагрузки, использованный руководителем отдела в данной ситуации, с психологической точки зрения.
Сформулируйте управленческие задачи, которые должны быть решены руководителем. Определите варианты поведения руководителя в данной ситуации, способствующие решению указанных задач.
Определите наиболее эффективные речевые формы воздействия руководителя на подчиненную в данном случае.
Докажите этическую и организационно-правовую правомерность предложенных вариантов поведения и речевых форм психолого- управленческого воздействия руководителя.
Определите - в каких видах психологических услуг проявляется потребность в данной организационной ситуации. Предложите варианты оказания подобных услуг.

Ситуационная задача 15.
Описание ситуации (от лица участницы).

«Когда я пришла работать на предприятие, отношения с сотрудниками сложились доброжелательные и вскоре переросли в товарищеские – с посиделками «за жизнь» за чашкой кофе, с совместными походами на природу и в театр. По прошествии какого-то времени меня назначили руководителем отдела. Казалось, все были довольны таким решением, предпочитая иметь начальника «из своих», а не со стороны. Мне, конечно, тоже было приятно, но сразу же возникли трудности: как отдавать руководящие указания приятельницам, почти сверстницам, с которыми вместе начинали и каждая из которых в своей области гораздо компетентнее, чем я?

Первое время все как-то обходилось, а потом возник конфликт с одной из сотрудниц. Назовем ее В. Должность, которую она занимала, оплачивалась ниже остальных. Вскоре появилась возможность повысить ей зарплату. Но она посчитала, что объем ее работы, увеличился больше, чем доплата за эту деятельность. Обида дала повод к разрыву личных отношений, которые складывались не один год. В. стала игнорировать меня как руководителя, нарочито совершала мелкие дисциплинарные нарушения (приходила на работу позже, уходила раньше и т. п.)».

Задание:

Укажите основные причины конфликтной ситуации, возникшей между руководителем и подчиненной.

Сформулируйте управленческие задачи, которые должны быть решены руководителем в данной ситуации. Определите варианты поведения руководителя, способствующие решению указанных задач.

Определите наиболее эффективные речевые формы воздействия руководителя на подчиненную в данном случае.

Докажите этическую и организационно-правовую правомерность предложенных вариантов поведения и речевых форм психолого- управленческого воздействия руководителя.

Определите - в каких видах психологических услуг проявляется потребность в данной организационной ситуации. Предложите варианты оказания подобных услуг.

Ситуационная задача 16

Описание ситуации.

Шла подготовка важного документа. Над одним из разделов работала сотрудница Т. Когда проект был готов, начальник отдела попросил ее изменить один из пунктов. Изменения носили принципиальный характер, и Т. попыталась доказать начальнику, что он не прав. Но тот не согласился и в жесткой форме распорядился внести изменения, что и было сделано. При сдаче проекта возник ряд вопросов. В частности, директор организации указал, что тот самый пункт изложен неверно, тогда как первый вариант оказался правильным».

Задание:

Укажите стиль управления, который демонстрирует начальник отдела в описанной ситуации.

Сформулируйте управленческие задачи, на которые должен ориентироваться руководитель в сложившейся ситуации. Определите варианты поведения руководителя, способствующие решению указанных задач.
Определите наиболее эффективные речевые формы взаимодействия начальника отдела с директором организации и подчиненной в данном случае.
Докажите этическую и организационно-правовую правомерность предложенных вариантов поведения и речевых форм психолого- управленческого взаимодействия начальника отдела с директором организации и подчиненной.
Определите - в каких видах психологических услуг проявляется потребность в данной организационной ситуации. Предложите варианты оказания подобных услуг.

Ситуационная задача 17.
Описание ситуации (от лица участника).
«В учреждении, где я работаю, прошел слух о сокращении штата. Коллектив заволновался. Люди, забыв о делах, говорили только об этом. Начались переживания, опасения, интриги, пошли слухи и сплетни. И вот, наконец, до каждого подразделения были доведены списки увольняемых. В моем подразделении работали 7 человек. Все женщины. Сокращению подлежала одна из сотрудниц. Узнав об этом, она пошла к руководителю учреждения, и выразила несогласие, заявив, что работает в этой должности более 15 лет и единственная в этом подразделении знает весь процесс работы. Кроме того, у нее на иждивении больной 17-летний сын…»
Задание:
Укажите действия руководителя, способствующие сохранению оптимального социально-психологического климата в коллективе в условиях организационных изменений.
Сформулируйте управленческие задачи, на которые должен ориентироваться руководитель в сложившейся ситуации. Определите варианты поведения руководителя, способствующие решению указанных задач.
Определите наиболее эффективные речевые формы взаимодействия руководителя и подчиненной в данном случае.
Докажите этическую и организационно-правовую правомерность предложенных вариантов поведения и речевых форм психолого- управленческого взаимодействия руководителя и подчиненной.
Определите - в каких видах психологических услуг проявляется потребность в данной организационной ситуации. Предложите варианты оказания подобных услуг.

Ситуационная задача 18.
Описание ситуации.

К организационному консультанту обратился директор структуры при городском комитете труда и занятости. Профилем деятельности этой структуры являются: методические разработки и адаптация методик по профессиональной ориентации, внедрение новых технологий психологической поддержки безработных граждан и незанятого населения, социально-психологическая реабилитация сотрудников Службы занятости и безработных граждан. Количество персонала: около 50 человек. Срок работы
- 3 года.
Причиной обращения стало то, что перед организацией встала необходимость заниматься коммерческой деятельностью. Ее введение обнажило разбалансировку, несостоятельность структуры организации в целом. Запрос директора организационному консультанту: мотивация персонала на взаимодействие в команде для развития коммерческой деятельности.
В беседе организационного консультанта с начальниками отделов один из них, выражая точку зрения многих, сказал: «Мы никогда не занимались коммерческой деятельностью. Люди к этому не готовы. У нас практически нет для этого реальных возможностей. Мы не верим в эффективность вашей работы».
Задание:
Сформулируйте конкретные управленческие задачи, на которые должен ориентироваться руководитель в сложившейся ситуации.)
Определите варианты поведения организационного консультанта, способствующие решению указанных задач в представленной ситуации.
Определите наиболее эффективные речевые формы взаимодействия организационного консультанта с начальниками отделов в данном случае.
Докажите этическую и организационно-правовую правомерность предложенных вариантов поведения и речевых форм организационного консультанта.
Определите - в каких видах психологических услуг проявляется потребность в данной организационной ситуации. Предложите варианты оказания подобных услуг.

Ситуационная задача 19. В процессе проведения совещаний участники деловых и управленческих отношений сталкиваются с необходимостью подготовки и проведения докладов и публичных выступлений. Соблюдение докладчиком регламента является одним из показателей коммуникативной культуры выступающего и его уважения к слушателям.
Во время выступления председательствующий сообщил докладчику, что его время истекло. Докладчик может отреагировать на это по-разному:

1) «Я заканчиваю»;
2) «Прошу еще полторы минуты»;
3) «Таким образом…»;
4) «И последнее, самое главное…»;

5) «В заключение хочется сказать еще и о…».

Какой из предложенных вариантов ответов, на ваш взгляд, является наиболее оптимальным в данной ситуации?

Ситуационная задача 20. Управленческая ситуация (от лица участника): «В учреждении, где я работаю, прошел слух о сокращении штата. Коллектив заволновался. Люди, забыв о делах, говорили только об этом. Начались переживания, опасения, интриги, пошли слухи и сплетни. И вот, наконец, до каждого подразделения были доведены списки увольняемых. В моем подразделении работали 7 человек. Все женщины. Сокращению подлежала одна из сотрудниц. Узнав об этом, она пошла к руководителю учреждения, и выразила несогласие, заявив, что работает в этой должности более 15 лет и единственная в этом подразделении знает весь процесс работы. Кроме того, у нее на иждивении больной 17-летний сын. Руководитель сократил одну из молодых женщин. Он действовал юридически грамотно. Однако, коллективу было известно, что у этой женщины были малолетний сын и муж, потерявший работу незадолго до этого. Оставшиеся, конечно, вздохнули с облегчением, хотя многие не считали решение руководителя справедливым. Прошло много времени, а о восстановлении прежней доброжелательной атмосферы в коллективе не приходится и мечтать. Некоторые сотрудники ругают высшее руководство за необъективность и непоследовательность в кадровых реше- ниях».

Оцените действия руководителя в данной управленческой ситуации с психологической точки зрения. Обоснуйте свою оценку.

Ситуационная задача 21. На одной кафедре из декретного отпуска вышла на работу молодая ассистентка Л. и сразу же вступила в конфликт с заведующим кафедрой, руководителем, пользующимся большим авторитетом в коллективе. Она стала отстаивать свои права, ссылаясь на имеющиеся инструкции. Например, отказывалась читать лекции, так как по уставу высшей школы ассистентам читать лекции не положено. Обычная практика была такова, что каждый ассистент мечтает читать лекции, ибо это путь наверх. Да и обстоятельства иногда складываются так, что профессор и доценты могут быть заняты на другой работе. Л. категорически отказалась читать лекции, и волевые приемы не дали эффекта. Отказывалась она также от командировок, ссылаясь на то, что у нее маленький ребенок. Но в коллективе знали, что в семье у этого ребенка несколько нянек. Да и в туристические поездки Л. ездила.

Иногда она уступала, но конфликт продолжал разгораться. Были в коллективе и сочувствующие ей: «Правильно, не давай садиться себе на голову!»

Каким образом руководитель может разрешить данную управленческую ситуацию, как вы думаете?

Ситуационная задача 22. Управленческая ситуация (от лица участницы):

«На любом предприятии есть участки, на которые работники по разным причинам идут без особого желания. И вот однажды начальница отдела, в

котором я работала (коллектив в организации был полностью женский), вернувшись с планерки, сообщила мне тоном, не терпящим возражений, что я должна буду замещать заболевшую работницу в соседнем подразделении. Я в той же манере отказалась, мотивируя тем, что режим работы на этой должности с 10 до 19 часов, а мне нужно до 18 часов забирать ребенка из детского сада, о чем моя начальница хорошо знала. Наши препирательства ни к чему не привели — она настаивала, я отказывалась, и тогда она доложила о моем отказе руководителю организа- ции».
Какое поведение вышестоящего руководителя в этой ситуации, по вашему мнению, будет наиболее эффективным: а) сделать выговор подчиненной за ее отказ выполнить поручение непосредственного руководителя; б) побеседовать с непосредственным руководителем подчиненной о том, что разрешение данной проблемы – это ее обязанность; в) побеседовать с подчиненной в целях выяснения причин ее поведения и поиска разрешения возникшей проблемы. Обоснуйте свой ответ. Подберите формы высказываний руководителя, которые лучше использовать при разрешении данной управленческой ситуации.

Ситуационная задача 23. Между двумя сотрудниками не сложились отношения. В разговоре один употребил какие-то неуместные слова, второй обиделся, хлопнул дверью и написал жалобу на первого. Руководитель вызвал обидчика и заставил его извиниться. «Инцидент исчерпан», - заявил руководитель удовлетворенно, имея в виду, что конфликт разрешен.
Как вы думаете, является ли данный конфликт разрешенным?
Обоснуйте свою точку зрения.
Ситуационная задача 24. Один из руководителей отделов жалуется своему коллеге на ту ситуацию, которая сложилась на его работе: «Как меня измотала эта работа. Наверное, уйду я отсюда!» Ответ того, кто слушает, может быть различным:

1) «Ты напрасно так переживаешь. Все образуется»;

2) «Да… Мне кажется, что ты просто устал постоянно бороться за свои предложения, и, видимо, хочешь отдохнуть от всего этого – хотя бы на время».

Какой из указанных ответов, по Вашему мнению, является более эффективным с точки зрения оказания поддержки собеседнику, находящемуся в состоянии стресса? Почему?

Ситуационная задача 25. Разговаривают двое коллег. Один из них рассказывает другому о своих трудностях. Тот, который является слушателем, пытается помочь своему коллеге, давая ему советы:

- Ума не приложу, что мне делать! В понедельник сдавать отчет, а у меня ничего не готово.
- Почему бы тебе не посидеть ночку?
- Да, но я и так уже одну ночь не спал.

- Почему бы тебе не поработать в воскресенье?
- Да, но на воскресенье у меня назначено свидание.
- Почему бы тебе не попросить у руководителя отсрочки?
- Да, но он сказал, что никакой отсрочки быть не может…

Как вы думаете, является ли поведение слушателя эффективным? Как бы Вы порекомендовали ему себя вести в подобных ситуациях? Обоснуйте свой ответ.

Ситуационная задача 26.

Прокомментируйте приведенный фрагмент. Какие проблемы общения он иллюстрирует? Что вы можете сказать об участниках общения? Коренастая молодая медсестра, на нагрудной нашивке которой было написано «Джепин Куртас», окликнула их. - Простите. Чем могу вам помочь? - Ничем, — рявкнул через плечо Грейсон. — Мы идем в палату пятьсот пятнадцать. - Прошу остановиться, — потребовала сестра. Грейсон застыл на месте. Он остановился, когда ему приказали, но руки, висевшие по бокам, нервно сжимались в кулаки и разжимались. Догонявший его доктор Бен Харрис громко и облегченно вздохнул. - Настоящее имя Лизы Саммер - Лиза Грейсон, - заявил Грейсон с преувеличенной терпеливостью. - Я - ее отец, Уиллис Грейсон, а это ее личный врач, доктор Бенджамин Харрис. Теперь мы можем войти? Лицо медсестры отразило смятение, но лишь на мгновение. - Время посещения больных начинается у нас в два часа дня, — объяснила она. — Но если Лиза согласится, то я сделаю для вас исключение. Кулаки Грейсона опять сжались, но на этот раз так и не разжались. - Вы знаете, кто я такой? — заносчиво спросил он. - Знаю, кто вы такой, с ваших слов. Послушайте, мистер Грейсон, не хочу быть... - Бен, у меня просто нет времени на все эти пререкательства, - выпалил Грейсон. - Останьтесь здесь и объясните этой женщине, кто я такой и зачем приехал сюда. Если она будет продолжать путаться под ногами, позвоните проклятому директору этой так называемой больницы, пусть он поднимется сюда. А я пошел к Лизе. Даже не дожидаясь ответа, он важно двинулся вперед. (М. Палмер)

Ситуационная задача 27.

Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными. Выберите наиболее приемлемый для вас вариант решения. А. Не оспаривая задания начальника, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчиненному отложить выполнение текущей работы. Б. Все зависит от того, насколько для меня авторитетен начальник. В. Выражу подчиненному свое несогласие с заданием начальника, предупрежу его, что впредь в подобных случаях буду отменять задания, порученные ему без согласования со мной. Г. В интересах дела предложу подчиненному выполнить начатую работу.

Ситуационная задача 28

.Вы получили одновременно два срочных задания: от вашего непосредственного начальника и вашего вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у вас нет, необходимо срочно начать работу. Выберите предпочтительное решение. А. В первую очередь начну выполнять задание того, кого больше уважаю. Б. Сначала буду выполнять задание наиболее важное, на мой взгляд. В. Сначала выполню задание вышестоящего начальника. Г. Буду выполнять задание своего непосредственного начальника.

Ситуационная задача 29.

Между двумя вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы разобрались и поддержали его позицию. Выберите свой вариант поведения в этой ситуации. А. Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешать конфликтные ситуации – это их личное дело. Б. Лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей общественных организаций. В. Прежде всего лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения. Г. Выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих, и попытаться через него воздействовать на этих людей.

Ситуационная задача 30.

Подчиненный второй раз не выполнил вашего задания в срок, хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится. Как бы вы поступили?

А. Дождаться выполнения задания, а затем сурово поговорить наедине, предупредив в последний раз.

Б. Не дожидаясь выполнения задания, поговорить с ним о причинах повторного срыва, добиться выполнения задания, наказать за срыв рублем.

В. Посоветоваться с опытным работником, авторитетным в коллективе, как поступить с нарушителем? Если такого работника нет, вынести вопрос о недисциплинированности подчиненного на собрание коллектива.

Г. Не дожидаясь выполнения задания, передать вопрос о наказании работника на решение актива. В дальнейшем повысить требовательность и контроль за его работой.

Шкала оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 (установлено положением П 02.016).

Максимальное количество баллов за решение компетентностно- ориентированной задачи – 6 баллов.

Балл, полученный обучающимся за решение компетентностно- ориентированной задачи, суммируется с баллом, выставленным ему по результатам тестирования.
Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по дихотомической шкале (для зачета) или в оценку по 5-балльной шкале (для экзамена) следующим образом:

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

Сумма баллов по 100-балльной шкале	*Оценка по дихотомической шкале*
100–50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал

Сумма баллов по 100-балльной шкале	*Оценка по 5-балльной шкале*
100–85	отлично
84–70	хорошо
69–50	удовлетворительно
49 и менее	неудовлетворительно

Критерии оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи:
6-5 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует глубокое понимание обучающимся предложенной проблемы и разностороннее ее рассмотрение; свободно конструируемая работа представляет собой логичное, ясное и при этом краткое, точное описание хода решения задачи (последовательности (или выполнения) необходимых трудовых действий) и формулировку доказанного, правильного вывода (ответа); при этом обучающимся предложено несколько вариантов решения или оригинальное, нестандартное решение (или наиболее эффективное, или наиболее рациональное, или оптимальное, или единственно правильное решение); задача решена в установленное преподавателем время или с опережением времени.
4-3 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует понимание обучающимся предложенной проблемы; задача решена типовым способом в установленное преподавателем время; имеют место общие фразы и (или) несущественные недочеты в описании хода решения и (или) вывода (ответа).
2-1 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует поверхностное понимание обучающимся предложенной проблемы; осуществлена попытка шаблонного решения задачи, но при ее решении допущены ошибки и (или) превышено установленное преподавателем время.

0 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует непонимание обучающимся предложенной проблемы, и (или) значительное место занимают общие фразы и голословные рассуждения, и (или) задача не решена.