

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»



УТВЕРЖДАЮ:
Врио ректора ФГБОУ ВО «БрГУ»

И.С. Ситов

ПРОГРАММА

вступительных испытаний

**Направление подготовки магистров
44.04.01 Педагогическое образование**

**Магистерская программа
«Организационная психология в образовании»**

Братск 2019 г.

РАЗРАБОТЧИК:

Руководитель магистерской программы _____ д.психол.н., доц. Фалунина Е.В.



Программа вступительных испытаний рассмотрена и утверждена на заседании научно-методического совета факультета магистерской подготовки «21» июня 2019 г., протокол №7

Председатель НМС ФМП



Видищева Е.А.

ВВЕДЕНИЕ

Программа вступительных испытаний для приема на обучение по магистерской программе «Организационная психология в образовании» направления подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, сформирована на основе федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование (квалификация (степень) бакалавр), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации №1457 от 14.12.2015 г.

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПРОВЕДЕНИЮ ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ

Порядок поступления

К освоению программ магистратуры допускаются лица, имеющие высшее образование любого уровня и получившие диплом о высшем образовании (бакалавр, магистр, специалист, дипломированный специалист), выданный вузом, имеющим свидетельство о государственной аккредитации, и успешно прошедшие вступительные испытания. Получение образования по программам магистратуры лицами, имеющими диплом магистра, диплом специалиста, рассматривается как получение второго высшего образования.

Прием документов от поступающих, проведение вступительных испытаний и зачисление на ФМП организуется Центральной приемной комиссией университета. Прием документов на ФМП осуществляется отборочной комиссией, созданной приказом ректора по магистерским программам в рамках реализуемых направлений подготовки магистров.

Правила приема в магистратуру, перечень направлений подготовки и магистерских программ, на которые осуществляется прием документов, сроки подачи документов, перечень вступительных испытаний, порядок учета индивидуальных достижений поступающих содержатся в Правилах приема в федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Братский государственный университет» на обучение по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утверждаемых ежегодно ученым советом ФГБОУ ВО «БрГУ».

Порядок проведения вступительных испытаний

Вступительные испытания по магистерской программе «Организационная психология в образовании» представляют собой междисциплинарный экзамен по направлению 44.04.01 Педагогическое образование.

Цель вступительных испытаний – выбрать из числа поступающих на факультет магистерской подготовки наиболее подготовленных абитуриентов, имеющих диплом бакалавра, магистра или специалиста для обучения на магистерской программе «Организационная психология в образовании», реализуемой в рамках направления подготовки 44.04.01 Педагогическое образование.

Вступительные испытания проводятся в виде тестирования.

Расписание вступительных испытаний (дата, начало экзамена, место) определяется Центральной приемной комиссией и действует на период работы Центральной приемной комиссии и отборочной комиссии ФМП.

Время проведения вступительных испытаний – 60 минут.

В день проведения вступительных испытаний по данной магистерской программе поступающий должен:

- прийти в отборочную комиссию ФМП за 30 мин. до начала вступительного испытания (при себе иметь паспорт);
- получить экзаменационный лист и пройти к месту проведения вступительных испытаний;

- предъявить паспорт и экзаменационный лист дежурному в аудитории и занять указанное им место;
- выполнить тестовое задание;
- получить на руки протокол с результатами пройденного вступительного испытания и расписаться в ведомости, подтверждающей присутствие на испытании и полученный результат.

Во время проведения вступительных испытаний, поступающие должны соблюдать следующие правила поведения:

- работать самостоятельно, не разговаривать и не отвлекать других поступающих;
- при возникновении любых вопросов, связанных с проведением вступительного испытания, поступающий поднятием руки обращается к дежурному в аудитории, при его подходе задает вопрос, не отвлекая находящихся рядом;
- не использовать какие-либо справочные, методические материалы, а также любого вида шпаргалки;
- не использовать мобильные телефоны и любое другое электронное оборудование.

За нарушение правил поведения на вступительных испытаниях поступающий может быть удален с экзамена с проставлением неудовлетворительной оценки, не зависимо от объема выполненного задания, о чем составляется акт.

Во время проведения вступительного испытания вход в экзаменационные аудитории разрешен:

- председателю Центральной приемной комиссии;
- заместителю Центральной приемной комиссии;
- ответственному секретарю Центральной приемной комиссии;
- заместителям Центральной приемной комиссии;
- ответственному секретарю отборочной комиссии факультета магистерской подготовки;
- дежурным в аудитории.

Структура тестового задания

Тестовое задание автоматически формируется из вопросов, входящих в банк тестовых заданий студии разработки тестовых заданий MMIS Lab.

Тестовое задание по своей структуре представляет собой задание из 25 вопросов разного типа (уровня) сложности (таблица 1).

Таблица 1

Тип тестового задания, формы заданий и способы ответа на них

Тип тестового задания	Формы заданий и способы ответа на них
№1	1. Задание с ответом типа Верно/Неверно (Да/Нет). 2. Задание с одним или несколькими верными вариантами ответов.
№2	1. Задание на соответствие, где требуется установить соответствие между элементами двух множеств (элементы одного множества перенумерованы, а другого обозначены буквами). 2. Задание на установление правильной последовательности.
№3	3. Задание с числовым вариантом ответа. 4. Открытое задание, в котором требуется набрать пропущенное слово.

Критерии оценивания результатов вступительных испытаний

Результаты вступительного испытания оцениваются по 100-бальной системе. Каждому вопросу, относящемуся к определенному типу заданий, в зависимости от уровня сложности устанавливается балл за правильный ответ. Так за каждый положительный ответ на вопросы, относящиеся к типу заданий №1 поступающий получает 4 балла, за каж-

дней положительный ответы на вопросы, относящиеся к типу заданий №2 – 6 баллов, за каждый положительный ответы на вопросы, относящиеся к типу заданий №3 – 2 балла.

Минимальное количество баллов, подтверждающее освоение программ высшего образования, необходимое для поступления на ФМП – 30 баллов.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ

Общие междисциплинарные теоретические основы психологии управления и профориентологии

Понятие профессиональной ориентации. Профессиональная самоориентация и самоидентификация. Факторы профессиональной ориентации.

Профессиональное обучение. Ответственность.

Понятие профессиональной консультации. Цель профессиональной консультации.

Информирование о различных специальностях.

Профессиональная пригодность. Значимые свойства личности.

Профессиональный отбор (профотбор). Профессиональный план.

Общие и междисциплинарные теоретические основы психологии управления и психологии индивидуальных различий

Интересы, склонности, способности. Способности, их структура. Виды способностей. Одаренность. Талант. Гениальность.

Воля, волевой акт, волевой процесс, волевые качества личности.

Потребность, цель, мотив, мотивация. Когнитивная теория мотивации.

Иерархия потребностей (по А.Маслоу).

Общие междисциплинарные теоретические основы психологии управления и социальной психологии

Межличностная перцепция.

Межличностная аттракция. Симпатия, дружба, любовь.

Группа, классификация групп.

Конформизм и неконформизм.

Социометрия как метод измерения коллектива. Понятие «лидер».

Сплоченность и конфликт.

Место общения в системе общественных и межличностных отношений. Общение как обмен информацией. Общение и деятельность. Структура общения. Личность в системе межличностных отношений.

Общие междисциплинарные теоретические основы психологии управления и конфликтологии

Понятие конфликта. Сущность конфликта. Внутриличностный конфликт. Межличностный конфликт. Конфликт между личностью и группой. Межгрупповой конфликт. Причины деловых (профессиональных) конфликтов.

Конфликтные ситуации делового общения.

Психологический анализ профессиональной организации и трудового коллектива

Приверженность к организации и факторы ее формирования. Типы приверженности организации. Формальные и неформальные группы внутри организации.

Понятие трудового коллектива.

Психологические особенности трудовой деятельности.

Характер труда человека. Индивидуальный стиль трудовой деятельности. Вложенный труд. Групповая динамика.

Понятие корпорации. Корпоративность.
Производственная этика. Профессиональная позиция.
Потребности и способности в производственном коллективе.

Психологический анализ руководителя и его деятельности

Личность и группа: проблема личности, лидерства и руководства.
Руководство – как управление процессом. Качества руководителя и стили управления. Должность. Компоненты должности. Психология управления. Стили руководства. Этика руководителя. Нравственно-психологические качества руководителя. Понятие руководства. Трудовой пост в организации.

Психологический анализ производственного конфликта и мотивации профессиональной деятельности

Понятие конфликта. Психологическая напряженность. Виды конфликта. Стадии конфликта. Пути решения профессионального конфликта.
Понятие мотивации. Теория мотивации.
Теория Мак-Клелланда о потребности в достижениях.
Теория иерархии потребностей А.Маслоу. Теория ERG К.Алдерфера.
Двухфакторная теория Ф.Герцберга.
Теория характеристик работы Дж.Р.Хэкман и Г.Р.Глдхэм.
Когнитивные теории мотивации труда В.Врума.
Теория справедливости С.Адемса. Теория постановки целей Э.Лока.
Понятие удовлетворенности работой. Личностные качества, влияющие на удовлетворенность работой. Критерии удовлетворенности работой. Мотивация, удовлетворенность трудом и заработная плата.
Факторы вовлеченности в трудовой процесс.
Понятие трудовой мобильности. Виды мобильности. Понятие физиологии труда.
Факторы производственной среды.

Создание эффективной команды.

Команда как альтернативная организационная структура.

Психологические основы командного строительства

Проблема формирования команд. Общая характеристика команды как малой группы. Типология команд. Ролевая дифференциация команды. Организационные возможности командной работы.
Руководитель команды как стратегический лидер.
Сплоченность и психологическая совместимость членов команды.
Отбор членов команды. Обучение в процессе командообразования.

Стили управления: личностный подход

Актуализация проблемы изучения стилей управления. Феномен стиля лидерства (руководства) в работах зарубежных и отечественных исследователей (краткая характеристика). Проблемы и противоречия в исследовании феномена стиля руководства. Личностная концепция стилей руководства менеджера.
Гуманистическая направленность, стиль сотрудничество. Гуманистическая направленность, стиль наставничество.
Эгоцентрическая направленность руководителя. Эгоцентрическая направленность, стиль соперничество. Эгоцентрическая направленность, стиль подавление.
Социоцентрическая ориентация руководителя. Социоцентрическая направленность, стиль конформизм. Социоцентрическая направленность, стиль уход.
Негативистическая направленность руководителя. Негативистическая направленность, стиль саботаж, противостояние. Негативистическая ориентация, стиль капитуляция.

Методика определения доминирующего стиля руководства.

БАНК ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Тип тестового задания № 1

1. Профессиональная ориентация включает информирование о множестве профессий и их иерархии и специализацию в какой-либо области
Неверно
Верно
2. Какие типы профессиональной консультации существуют (и/или)
 1. Справочно-информационная
 2. Диагностическая
 3. Медицинская
 4. Психологическая
 5. Корректирующая
3. Основные качества личности, которые наиболее востребованы в современных условиях
 1. Коммуникабельность
 2. Привлекательная внешность
 3. Целеустремленность
 4. Высокое интеллектуальное развитие и хорошая обучаемость
 5. Соответствие психологических особенностей профилю работы
4. Человек, находящийся на первом уровне развития способностей, обнаруживает высокое умение усваивать знания. Это есть творческий уровень развития способностей.
Неверно
Верно
5. Врожденные анатомо-физиологические особенности организма - это
 1. Способности
 2. Задатки
 3. Таланты
6. Высшая ступень развития способностей -
 1. Задатки
 2. Одаренность
 3. Талант
7. Волевой акт - сложный, многоступенчатый процесс, включающий потребность (желание), определяющую мотивацию поведения, осознание потребности, борьбу мотивов, выбор способа реализации, запуск реализации, контроль реализации.
Неверно
Верно
8. Самостоятельность - умение принимать и претворять в жизнь быстрые, обоснованные и твердые решения.
Неверно
Верно
9. Импульсивность - склонность к необдуманным действиям, совершаемых под влиянием волевых импульсов.
Неверно

Верно

10. Энергичность - сознательное подчинение своего поведения общепринятым нормам, требованиям ведения дела.

Неверно

Верно

11. Умение контролировать свои действия и подчинять свое поведение решению сознательно поставленных задач - это

1. Дисциплинированность
2. Самоконтроль
3. Самостоятельность

12. Ему принадлежит теория когнитивного диссонанса.

1. А.Маслоу
2. Л.Фестингер

13. Когниция - это любое знание, мнение или убеждение, касающееся среды, себя или собственного поведения.

Неверно

Верно

14. Сиюминутно возникающие и довольно часто сменяющие друг друга мотивационные субъективные состояния, отвечающие изменяющимся условиям выполнения действия:

1. Симпатия и дружба
2. Желания и намерения
3. Общение и деятельность

15. Это и процесс формирования привлекательности какого-то человека для воспринимающего, и продукт этого процесса, т.е. некоторое качество отношений:

1. Аттракция
2. Перцепция

16. Высшая степень эмоционально положительного отношения:

1. Симпатия
2. Дружба
3. Любовь

17. «Действие наоборот», опровержение индивидом мнения большинства, как протест против давления, подчинения, как демонстрация независимости индивида от мнения группы:

1. Конформизм
2. Нонконформизм

18. Ситуация скрытого или открытого противоборства двух или нескольких участников (сторон), каждый из которых имеет свои цели, мотивы, средства и способы решения лично значимой проблемы:

1. Инцидент
2. Конфликтная ситуация
3. Проблема

19. Усиление конфликта - это процесс затухания борьбы и постепенная гармонизация взаимоотношений участников конфликта.

Неверно

Верно

20. Основа профессиональной позиции - статус учебного заведения, личностные характеристики и система ценностей индивида, его профессиональные интересы и приоритеты.

Неверно

Верно

21. Совокупность психологических установок по отношению к трудовой деятельности, осуществляемой работником в организации:

1. Профессиональная адаптация
2. Удовлетворенность работой

22. Мобильность, которая предполагает должностной рост или потерю определенных должностных характеристик работником, называется:

1. Профессиональная
2. Трудовая
3. Карьерная

23. Вертикальная мобильность - перемещение индивида без повышения или понижения его статуса, как в случае со сменой работы, но сохранением должности:

Неверно

Верно

24. Роль - это определенный шаблон, стереотип, модель поведения человека, объективно заданная социальной позицией личности в системе общественных или личных отношений:

Неверно

Верно

25. Основные потребности человека по теории ERG К. Алдерфера связаны с:

1. Отношениями с другими людьми
2. Существованием
3. Накоплением
4. Ростом
5. Удовлетворением

26. К потребностям - мотиваторам по мотиваторно-гигиенической, или двухфакторной теории мотивации Ф. Герцберга относятся: природа индивидуальных рабочих заданий; уровень ответственности работника; уровень достижений работника; уровень признания; уровень продвижения, развития его карьеры; уровень профессионального роста.

Неверно

Верно

27. Когнитивная теория мотивации труда - это теория общих ожиданий. Ее автор:

1. С. Адемс
2. А. Маслоу
3. В. Врум

28. Теория справедливости С. Адемса делает упор на отношения к в организации:

1. Начальству
2. Работнику

29. Теория Э. Лока рассматривает мотивацию напрямую зависящую от достижения конкретной цели:

1. Постановки целей
2. Удовлетворения потребностей

30. Любые индивидуально-психологические особенности человека, помогающие успеху в какой-либо деятельности и не сводящиеся только к знаниям, умениям и навыкам:

1. Способности
2. Склонности

31. Группа людей, объединенных одной трудовой и профессиональной деятельностью, местом работы или принадлежностью к одному предприятию, учреждению, организации:

1. Подразделение организации
2. Трудовой коллектив

32. Объединение на базе определенных профессиональных интересов и профессиональной идентификации:

1. Корпоративность
2. Корпорация

33. Способность оказывать влияние как на отдельную личность, так и на группу, направляя усилия всех на достижение целей организации:

1. Лидерство
2. Авторитет

34. Руководство - направленное воздействие на сотрудников, коллектив, в результате которого достигается повышение производительностью труда.

- Неверно
Верно

35. Корпоративность - это набор потребностей человека, который может стимулировать его как члена рабочего коллектива на достижение определенных результатов и повлиять на его поведение.

- Неверно
Верно

36. Группа, у которой имеется потребность в повышении эффективности совместного труда, есть возможность стать командой, но она не сосредоточилась на коллективном выполнении работы и не пробует делать это.

1. Рабочая группа
2. Псевдокоманда

37. Реальная команда, члены которой обладают суперобязательностью относительно выполнения командной работы:

1. Потенциальная
2. Высокоэффективная

38. Определенный шаблон, стереотип, модель поведения человека, объективно заданная социальной позицией личности в системе общественных или личных отношений:

1. Маска
2. Роль

39. Отрасль физиологии, изучающая механизмы и закономерности физиологических процессов человека в производственной среде, особенности восприятия и регуляции процесса труда человеком:

1. Физиология человека

2. Физиология труда

40. Трудовая мобильность может быть:

1. Круговая
2. Вертикальная
3. Горизонтальная
4. Смешанная

41. Вертикальная мобильность может быть:

1. Восходящей
2. Нисходящей
3. Узкой
4. Широкой

42. О потере профессионального статуса говорят в случае:

1. Вертикальной нисходящей мобильности
2. Вертикальной восходящей мобильности

43. Перемещение индивида без повышения или понижения его статуса, как в случае со сменой работы, но сохранением должности:

1. Горизонтальная мобильность
2. Вертикальная мобильность

44. Восприятие работы как первого по важности дела, принятие и заинтересованность в наилучших результатах, стремление совершенствовать и оптимизировать трудовой процесс:

1. Мобильность
2. Вовлеченность

45. Удовлетворенность трудом в первую очередь зависит от соответствия результата труда внутренним потребностям индивида:

- Неверно
Верно

46. Потребности в отношениях с другими людьми могут быть удовлетворены рабочими отношениями, самоидентификацией с определенной группой, интеракциями в определенной среде, а вне работы - через семью и друзей.

- Неверно
Верно

47. Потребность в росте подразумевает максимально полную реализацию своего профессионального потенциала

- Неверно
Верно

48. Набор потребностей человека, который может стимулировать его как члена рабочего коллектива на достижение определенных результатов и повлиять на его поведение:

1. Мотив
2. Мотивация

49. Конфликт, который обычно происходит из-за несоответствия требований к работникам и оплаты труда за выполняемые работы либо неприятия политики руководства по какому-либо вопросу, происходит между:

1. Организацией и коллективом

2. Работником и коллективом

50. Под психологической направленностью понимается психологическое состояние, отражающее повышенный уровень тревожности, отсутствие психологического комфорта в определенных условиях труда и, с другой стороны, готовность действовать.

- Неверно
- Верно

51. Конфликт, который зачастую основывается на индивидуальных качествах личности, малой профессиональной адаптивности индивида, слабых коммуникативных связях или несоответствии профессиональной подготовки, происходит в системе:

1. Индивид-общество
2. Индивид-группа

52. Этика руководителя базируется на нравственности должностного лица, его ответственности, поддержании профессиональной чести, самоидентификации с профессиональной группой.

- Неверно
- Верно

53. Рост по иерархической лестнице на производстве в сторону увеличения статусных характеристик:

1. Карьерный
2. Руководящий

54. Понятие, которое подразумевает организацию и координацию трудовой деятельности организации определенным человеком или группой людей - специалистов в данной области деятельности:

1. Сотрудничество
2. Руководство

55. Стиль управления характеризующийся максимально возможной демографией и минимальным контролем за работниками в организации:

1. Авторитарный
2. Либерально-анархический

56. Чтобы уметь решать производственные конфликты, правильно распределять человеческие ресурсы, подбирать персонал на соответствующие должности и умело руководить людьми, необходимо хорошо разбираться в человеческой природе, уметь построить мотивационную политику, стимулировать работников и поддерживать психологический комфорт на предприятии, руководителю необходимо обладать знаниями:

1. Экономики
2. Психологии

57. Оплата труда напрямую зависит от занимаемой должности и должностных обязанностей работника.

- Неверно
- Верно

58. Набор льгот и пособий, предоставляемых работнику:

1. Должностные обязанности
2. Должностные привилегии

59. Соответствие определенным нормам, критериям и эффективность работы, соблюдение правил поведения и распорядка рабочего дня, представительские функции и интеллекту-

альное и поведенческое соответствие работника занимаемой должности:

1. Должностные обязанности
2. Должностные привилегии

60. Неблагоприятными стилями выхода из конфликтных ситуаций являются:

1. Избегание
2. Сотрудничество
3. Компромисс
4. Доминирование
5. Уступчивость

Тип тестового задания № 2

1. Указать соответствующие определения приведенным терминам:

1. Профессиональная ориентация
2. Профессиональная самоориентация

1. Система мероприятий, основной целью которой является оптимизация процессов осознанного выбора профессии и трудоустройства в соответствии с интересами, возможностями и способностями индивида
2. Осознание индивидом собственных профессиональных склонностей и интересов и адекватная оценка своих возможностей и способностей в рамках выбранной профессии; желание идентифицировать себя с определенной профессиональной группой и планирование жизни в связи с выбранным направлением обучения и профессионализацией

2. Указать соответствие:

1. Содержание и широта интересов
2. Глубина и длительность интересов

1. Характеризуют их устойчивость
2. Отражают кругозор и любознательность человека

3. Указать соответствующие определения приведенным терминам:

1. Настойчивость
2. Организованность

1. Мобилизация сил для длительной борьбы с трудностями с целью достижения конкретного результата
2. Способность разумно планировать и упорядочивать ход всех своей деятельности

4. Указать соответствующие определения приведенным терминам:

1. Мотивация
2. Мотив

1. то, что принадлежит самому субъекту поведения, является его устойчивым личностным свойством, изнутри побуждающим к совершению определенных действий
2. процесс непрерывного выбора и принятия решений на основе взвешивания поведенческих альтернатив

5. Соотнести виды лидеров и их описание в зависимости от преобладающих функций:

1. Лидер-организатор
2. Лидер-борец
3. Лидер-утешитель

1. Уважает людей, относится к ним доброжелательно. Вежлив, предупредителен, способен к сопереживанию
2. Умеет убеждать, склонен поощрять, а если и приходится выразить свое неодобрение, то делает это, не задевая чужого достоинства, и в результате люди стараются работать лучше

3. Волевой, уверенный в своих силах человек. Первым идет навстречу опасности или неизвестности, без колебания вступает в борьбу. Готов отстаивать то, во что верит, и не склонен к уступкам

6. Соотнести виды управленческого стиля и их описание:

1. Авральный
2. Демократический
3. Либеральный

1. К нему склонны лидеры-организаторы, управляющие по принципу: «Моя точка зрения - одна из возможных». Именно такой стиль способен давать наилучшие результаты, но до известных границ, за которыми дело подменяется его обсуждением

2. Дезорганизует нормальную работу, ведет к конфликтам, недовольству в коллективе, не говоря уже о скромных трудовых результатах

3. Годится для сплоченного коллектива единомышленников. Вместо самостоятельности способствует безответственности и уверенности, что «работа не волк»

7. У человека, согласно концепции А. Маслоу, с рождения последовательно появляются и сопровождают его личностное взросление следующие семь классов потребностей (установить правильную последовательность):

1. потребности в самоактуализации
2. потребности в принадлежности и любви
3. потребности в безопасности
4. потребности уважения (почитания)
5. познавательные потребности

8. Соотнести проявления потребностей в двухфакторной теории мотивации Ф. Герцберга с их названиями:

1. относятся к; природа индивидуальных рабочих заданий; уровень ответственности работника; уровень достижений работника; уровень признания; уровень продвижения, развития его карьеры; уровень профессионального роста

2. связанные с: организационной политикой; руководством; межличностными отношениями; физическими условиями на рабочем месте; заработной платой; формами поощрения

1. гигиенические
2. мотивационные

9. Определить порядок этапов взаимодействия - групповой динамики:

1. Стадия ассимиляции
2. Стадия конфронтации
3. Стадия интеграции

10. Установить соответствие терминов и определений:

1. Внутриличностный конфликт
2. Межличностный конфликт

1. Несоответствие норм, правил и ценностей двух работников, либо конкуренция работников с одинаковыми показателями по какому-либо вопросу

2. Несоответствие внутренних ожиданий и притязаний должностным обязанностям или статусу работника

11. Установить соответствие командных ролей и их характеристик:

1. «Мыслитель» (генератор идей)
2. «Исполнитель»

1. Творческая направленность, богатое воображение, неординарность мышления. Стремление к новаторству

2. Претворяет идеи в практические действия. Превращает решения в легко выполнимые задания

12. Установить соответствие ролей членов команды и их характеристик:

1. Эрудит
2. Критик

1. Ориентирован на поиск обоснований, требует от других аргументов в пользу принятого решения
2. Компетентен в своей области, знает ее в мелочах и ориентирован на большое углубление в конкретное содержание

13. Установить соответствие между формами стимулирования и названиями команд:

1. Производственные команды
2. Интеллектуальные команды

1. Материально-денежная форма нередко является не основной; большую мотивацию могут иметь престижно-статусные стимулы и морально-сертификационные факторы общественного признания
2. Основной нормой стимулирования является, как правило, материально-денежная форма с элементами общественного признания и морального стимулирования

14. Установить соответствие теорий мотивации и их гипотез:

1. теория Э. Локка
2. теория В. Врума

1. Работник, который имеет определенную цель, имеет более высокие производственные показатели
2. Люди, делают выбор, ожидая определенного вознаграждения

15. Установить соответствие между стилем управления и его характеристикой:

1. Партиципативный
2. Непоследовательный (алогичный)

1. Регулярные совещания руководителя с подчиненными, открытость в отношениях между руководителем и подчиненными, вовлеченность подчиненных в разработку и принятие организационных решений
2. Непредсказуемый переход руководителя от одного стиля к другому

16. Установить соответствие между определениями:

1. Менеджер
2. Неформальный лидер
3. Руководитель

1. Выдвигается «снизу»;
2. Назначается официально, извне, и ему требуются официальные полномочия для управления людьми
3. Профессионально подготовленный руководитель

17. Установить соответствие между типом лидера и его характеристикой:

1. «Дурной пример»
2. «Кумир»

1. Влечет, притягивает, положительно заражает окружение, его любят, боготворят, идеализируют
2. Выступает как источник заразительности для бесконфликтной личности, эмоционально заражает других

18. Установить правильную последовательность организации исполнения принятых решений:

1. Координацию деятельности исполнителей
2. Подбор и расстановку исполнителей
3. Уточнение и адаптацию решений применительно к месту исполнения
4. Создание внешних и внутренних условий исполнения
5. Подведение итогов и анализ результатов

19. Определить какая из концепций лидерства подтвердилась, а какая - нет:

1. Концепция физических качеств (высокий рост, вес, сила)
 2. Концепция интеллигентности - лидерские качества связаны с вербальными и оценочными способностями личности
-
1. подтвердилась
 2. не подтвердилась

20. Установить соответствие терминов и определений:

1. Профессиональная позиция
2. Корпоративность

1. Система отношений, роль и место специалиста в области его профессиональной деятельности
2. Общность, поддержка профессиональным сообществом интересов каждого члена сообщества, работа над повышением профессионального статуса предприятия или группы, деятельность в ее интересах

Тип тестового задания № 3

1. ... - это рекомендации и советы специалистов (психологов, врачей, педагогов и др.) с целью оказания помощи молодежи в выборе профессии.

2. ... - это взаимное соответствие человека и его дела, профессии.

3. ... - это активная познавательная направленность человека на тот или иной предмет.

4. Количество основных стилей руководства-

5. ... - это стремление заниматься определенной деятельностью, постоянно накапливать знания и совершенствовать умения и навыки, соответствующие этой деятельности .

6. Наиболее рациональный состав команды это:

1. 10±5 человека
2. 7±2 человека
3. 15±2 человека

7. ...- система свойств личности, которая помогает достигнуть высоких результатов в какой-либо специальной области деятельности, например литературной, изобразительной, музыкальной, сценической и т.п.

8. Установить последовательность прохождения психологических этапов человеком в практической профессиональной деятельности:

1. Профессиональная адаптация и самоидентификация
2. Налаживание отношений с коллективом
3. Профессиональный выбор
4. Формирование собственного пространства на рабочем месте

9. ... называют высший уровень развития способностей, создающий возможность достижения личностью таких результатов, которые составляют эпоху в жизни общества, в развитии науки и культуры.

10. Установить последовательность определений согласно терминам:

- а) Конфликтный человек
- б) Проблема
- в) Объект конфликта

- 1. Человек, который чаще других создает и вовлекает других людей в конфликтные ситуации
- 2. Предмет, явление, событие, проблема, цель, действия, вызывающие к жизни конфликтную ситуацию и конфликт
- 3. Сложный вопрос, задача, требующие разрешения исследования

11. ... - объективная необходимость субъекта (организма) в чем-то внешнем, обладающем предметным содержанием.

12. ... - общая положительная оценка человека, расположение к нему.

13. Установить порядок прохождения личностью трех кризисных стадий в процессе обучения на 1, 3 и 5 курсах:

- 1. Кризис, связанный с выходом на рынок труда
- 2. Кризис самоидентификации
- 3. Кризис, связанный с сомнением в правильности выбора профессии

14. ... - это устойчивая индивидуально-избирательная система взаимоотношений и взаимодействий.

15. ... - это ограниченная в размерах общность, выделяемая из социального целого на основе определенных признаков (характера выполняемой деятельности, этнической, социальной или классовой принадлежности, структуры, композиции, уровня развития и т.д.).

16. Процесс образования массой группы включает в себя подпроцесса.

17. ... - участник конфликтной ситуации, имеющий точку зрения, взгляды, убеждения, аргументы, которые противоположны, отличны от основных, исходных по сравнению с вашими.

18. ... - резкое обострение противоречий (конфликтная ситуация) и столкновение (инцидент) двух или более участников (субъектов) в процессе решения проблемы (объект), имеющей деловую или личную значимость для каждой из сторон.

19. ... - объединение на базе определенных профессиональных интересов и профессиональной идентификации.

20. ... - способность оказывать влияние как на отдельную личность, так и на группу, направляя усилия всех на достижение целей организации.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

- 1. Анцупов А.Я. Конфликтология: Учебник. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2007.
- 2. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002.

3. Аширов Д.А. Управление персоналом: Учебное пособие – М., 2005.
4. Беляцкий Н.П., Велесько С.Е., Ройш П. Управление персоналом. – Минск: Экоперспектива, 2000.
5. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология». «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 439 с.
6. Блондель Ж.-Л. Как встретить, обучить и удержать новичка. – М., 2005.
7. Борисова Е.А. Управление персоналом для современных руководителей – СПб.: Питер, 2003.
8. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: Учебник. – М., 2007.
9. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2004.
10. Волков Б.С. Конфликтология: Учебное пособие для вузов / Б.С. Волков, Н.В. Волкова. – М.: Триста: Акад. Проект, 2005.
11. Волкова Л.П. Социологические исследования в управлении персоналом: Учебное пособие. – Воронеж, Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2006.
12. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2008.
13. Дарендорф Р. Современный социальный конфликт: Очерк политики свободы: Пер. с нем. Л.Ю. Панфиной. – М.: Росспэн, 2002.
14. Десслер Г. Управление персоналом. – М.: БИНОМ, 2004.
15. Джой-Меттьюз Д., Меггинсон Д., Сюрте М. Развитие человеческих ресурсов. – М.: Эксмо, 2006.
16. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. – СПб.: Питер, 2001.
17. Друкер П. Практика менеджмента: Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2000.
18. Дуракова И.Б., Родин О.А., Талтынов С.М. Управление персоналом организации: Учебное пособие для вузов. – Воронеж, 2006.
19. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Одегов Ю.Г., Пихало В.Т. Управление персоналом: Учебник для студентов вузов. – М.: Издательский центр «Академия», 2000.
20. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие для студентов вузов. – Н. Новгород: НИМБ, 2003.
21. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии – СПб.: Питер, 2000.
22. Журавлев П.В., Одегов Ю.Г., Волгин Н.А. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. – М.: Экзамен, 2002.
23. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера. – М.: Экзамен, 2000.
24. Зайцев А.К. Социальный конфликт. – 2-е изд. – М.: Academia, 2001.
25. Зайцева Т.В. Управление персоналом: Учебник. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2006.
26. Иванникова Н.Н. Подбор торгового персонала // Управление персоналом. – 2006. – № 12 (142).
27. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000.
28. Ильин, Г. Л. Социология и психология управления : учебное пособие / Г. Л. Ильин. - 3-е изд., стереотип. - М. : Академия, 2010. - 192 с.
29. Ильин О.И. Эргономика: Учебное пособие. – М.: Рос. эконом. академия им. В.Г. Плеханова, 2004.
30. Карпов А.В. Психология труда: Учебное пособие. – М.: Владос, 2004.
31. Карташова Л.В. Стратегия управления человеческими ресурсами и оценка его эффективности. – М.: Информ-Знание, 2000.
32. Кибанов А.Я., Ворожейкин И.Е., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Конфликтология: Учебник / Под. ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2005.

33. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2005.
34. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Стратегическое управление персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2000.
35. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. – М.: Норма, 2007.
36. Кравченко А.И. История менеджмента. – М.: Академический проект, 2000.
37. Конфликтные ситуации в деятельности госслужащих : учебно-методическое пособие / Н. Ф. Лукьянова, М. В. Талан. - 2-е изд., стереотип. - М.: ИПКГосслужбы, 2004. - 92 с.
38. Леонов Н.И. Конфликты и конфликтное поведение. Методы изучения: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2005.
39. Лукашевич В.В. Управление персоналом (предприятий торговли и общественного питания). – М., 2001.
40. Магура М.И., Курбатова М.Б. Обучение персонала как конкурентное преимущество. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2004.
41. Маслоу А. Мотивация и личность: Пер. с англ. – СПб. и др.: Питер, 2003.
42. Медведев В.И. Адаптация человека. – СПб.: Институт мозга человека РАН, 2003.
43. Мейган М. Работа с персоналом: введение в должность. – СПб., 2002.
44. Меркулова С.М. Психология труда: конспект лекций. – М.: Приор, 2004.
45. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. – СПб.: Питер, 2003.
46. Моргунов Е., Рязанова Н. Бизнес-конфликтология // Управление персоналом. – 2005. – № 16 (122).
47. Мунипов В.М. Эргономика: человекоориентированное проектирование техники, программных средств и среды: Учебник для вузов. – М.: Логос, 2001.
48. Оганесян И.А. Управление персоналом организации: Учебное пособие. – М.: Амалфея, 2000.
49. Организационная психология : учебник / Под ред. А. В. Карпова. - М. : Юрайт, 2012. - 570 с.
50. Организационная психология : учебник / Под ред. Е. И. Рогова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2012. - 621 с.
51. Парсонс Т. О структуре социального действия / Под общ. ред. В.Ф. Чесноковой, С.А. Белановского. – М.: Академический проект, 2001.
52. Практикум по инженерной психологии и эргономике: Учебное пособие / С.К. Сершенко, В.А. Бозров, Ю.Э. Писаренко и др. // Под ред. Ю.К. Стрелкова. – М.: Академия, 2003.
53. Психология лидерства : учеб. пособие для вузов / Т. В. Бендас. - Санкт-Петербург : Питер, 2009. - 448 с.
54. Психология лидерства : учебник / Д. Адаир. - М. : Эксмо, 2007. - 352 с.
55. Психология труда : учебник / Под ред. А. В. Карпова. - 2-е изд. - М. : Юрайт, 2011. - 350 с.
56. Психология управления в инновационной среде : учебно-методический комплекс / Я.А.Чернышев. - Ульяновск : УлГУ, 2006. - 74 с.
57. Практикум по эргономике / Л.И. Стадниченко. – Воронеж, 2004.
58. Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов / Под ред. Л.В. Винокурова. – СПб.: Питер, 2001.
59. Психология труда, рекламы, управления, инженерная психология, эргономика: Энцикл. словарь. / Б.А. Душков и др. – Екатеринбург: Деловая книга, 2000.
60. Путь к лидерству : учебное пособие / Ю. П. Платонов. - Санкт-Петербург : Речь, 2006. - 348 с.
61. Реан А.А. Психология адаптации личности – М., 2006.

62. Салливен Д. Адаптация сотрудников: руководство для менеджера. Электронный ресурс. – Режим доступа: www.hr-porttal.ru
63. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. – М.: Вершина, 2006.
64. Сатиева С.В., Лаврентьева Ю.Ф. Кто на новенького, или Наставничество с первых дней // Справочник кадровика. – 2005.
65. Сотникова С.И. Управление карьерой. – М.: ИНФРА-М, 2001.
66. Социальная психология малой группы : учебное пособие для вузов / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. - М. : Аспект Пресс, 2009. - 318 с.
67. Социальная психология. Практикум : учебное пособие для вузов / Под ред. Т. В. Фоломеевой. - М. : Аспект Пресс, 2009. - 480 с.
68. Социология и психология управления: учеб. пособие для вузов / М. А. Гулиев, С. Н. Епифанцев, С. И. Самыгин. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2006. - 409 с.
69. Социология и психология управления : учеб. пособие для вузов / Е. Н. Кишкель. - М. : Высшая школа, 2005. - 296 с.
70. Стадниченко Л.И. Эргономика. – Воронеж, 2005.
71. Стредник Дж. Управление персоналом в малом бизнесе. – СПб: Издательский дом «Нева», 2003.
72. Стрекалова Н.Д. Управление персоналом: Учебное пособие. – СПб., 2004.
73. Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. Мотивационный менеджмент. Модуль III: Учеб. – практич. пособие. – М.: Дело, 2005.
74. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. – М.: Дело, 2002.
75. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2003.
76. Управление персоналом на производстве: Учебное пособие для вузов / Под ред. проф. Н.И. Шаталовой, И.М. Бурносова. – М., 2003.
77. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2005.
78. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2003.
79. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002.
80. Форсиф П. Развитие и обучение персонала. – СПб.: ИД Нева, 2003.
81. Фред И., Камингс А., Олухем Г. Проектирование труда // Управление человеческими ресурсами: Энциклопедия. – М., 2002.
82. Фельдштейн, Д.И. Психология развития человека как личности. В 2 т. Т.1-2 : избранные труды / Д. И. Фельдштейн. - М. : МПСИ, 2005. - 568 с.
83. Хореев А.И. Управление персоналом на предприятиях пищевой промышленности. – Воронеж, 2005.
84. Шаховой В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. – М.: Вершина, 2003.
85. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: Бизнес-школа, 2002.
86. Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001.
87. Шепеленко Г.И. Экономика, организация и планирование производства на предприятии. – Ростов н/Д: МарТ, 2000.
88. Этика и психология делового общения : учебное пособие / Е. А. Замедлина. - 2-е изд. - М. : [б. и.], 2014. - 112 с.
89. Юрасов И. Социальная технология адаптации по-русски // Управление персоналом. – 2004. – № 11.