

В ПОМОЩЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЮ

УДК 159.9:35+372.8

ТЕСТОВЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ». РАЗДЕЛ 3. РАБОЧАЯ ГРУППА КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

И. Г. Дорошина
Пензенская государственная технологическая академия,
г. Пенза, Россия

TEST MATERIALS FOR DISCIPLINE «PSYCHOLOGY OF MANAGEMENT». SECTION 3. WORKING GROUP AS AN OBJECT OF CONTROL

I. G. Doroshina
Penza State Technological Academy, Penza, Russia

Summary. The author has developed tests to test knowledge of students for the subject «Psychology of Management». Tests can be used as an intermediate or final control, as well as for students' independent work.

Key words: tests; psychology of management; control.

Специальность «Профессиональное обучение (по отраслям)», 3 курс

Тема № 1. Жизнедеятельность и эффективность современной организации

1. Для какой стадии жизненного цикла организации характерен нарастающий рост объемов и качества услуг и числа структур
 - а) формирование
 - б) интенсивный рост
 - в) стабилизация

2. Для какой стадии жизненного цикла организации характерна ликвидация части производства, продажа с максимальной выгодой, как финансовой, так и психологической
 - а) стабилизация
 - б) спад
 - в) возрождение

3. Для какой стадии жизненного цикла организации характерно снижение объемов, поиск новых продуктов и путей оптимизации деятельности
 - а) формирование
 - б) спад
 - в) возрождение

Тема № 2. Психология трудового коллектива как объекта управления

4. Что является одной из основных характеристик коллектива

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

5. Что является одной из основных характеристик коллектива

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

6. К независимым переменным эффективности деятельности рабочей группы относятся

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

7. К вторичным факторам эффективности деятельности рабочей группы относятся

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

8. Атрибуция – это

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

9. Ригидность – это

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

10. К первичным факторам эффективности деятельности рабочей группы относятся

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

11. Установки личности – это

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

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

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

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

Тема № 3. Адаптация персонала

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

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

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

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

Тема № 4. Социально-психологический климат трудового коллектива

19. Позиция сверхфункционирования руководителя означает, что

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

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

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

20. Позиция преследования руководителя

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

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

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

21. Позиция обратной связи руководителя

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

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

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

Тема № 5. Конфликты

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

а) по природе возникновения

б) по направлению воздействия

в) по количеству участников

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

а) по затронутым потребностям

б) по количеству участников

в) по природе возникновения

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

а) по способу разрешения

б) по направлению воздействия

в) по степени выраженности

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

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

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

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

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

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

Ключ

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

Библиографический список

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

Bibliography

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