Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ковтун Ольга Петровна
Должность: ректор
Дата подписания: 26.02.2024 14:18:14
Уникальный программный ключ:
f590ada38fac7f9d3be3160b34c218b72d19759c

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Уральский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Кафедра клинической психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике,
д.м.н., доцент Т.В. Бородулина
«26» мая 2023 г.

Фонд оценочных средств по дисциплине
Организационная психология

Уровень высшего образования: магистратура
Направление подготовки: 37.04.01 Психология
Направленность (профиль) - Клиническая психология. Экспертно-диагностическая и реабилитационная деятельность психолога в профессиональной сфере
Квалификация (степень) выпускника: магистр

г. Екатеринбург
2023

Фонд оценочных средств «Организационная психология» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 841 от 29 июля 2020 г.

Разработчики фонда оценочных средств:
Носкова М.В. канд. психол. наук, доцент, доцент кафедры клинической психологии и педагогики ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России
Алферова И.С. канд. психол. наук, доцент, доцент кафедры клинической психологии и педагогики ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России

Фонд оценочных средств рецензирован: Скоробогатовой Н.В., проректор по научной и инновационной работе, профессор кафедры коррекционной педагогики и специальной психологии ФГБОУ ВО ШГПУ

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры клинической психологии и педагогики «14» марта 2023 г., протокол № 8
Обсужден и одобрен Методической комиссией специальностей магистратуры «05» апреля 2023 г., протокол № 4.

1. Кодификатор

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенций	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование ДЕ		Контролируемые учебные элементы, формируемые в результате освоения дисциплины		
					Знания	**Умения**	**Навыки**
Психологическая профилактика	ОПК-7. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении	ИД-1$_{ОПК-7}$ Анализирует показатели здоровья населения, факторы, формирующие здоровье человека (экологические, профессиональные, природно-климатические, эндемические, социальные, эпидемиологические, психоэмоциональные, генетические); ИД-2$_{ОПК-7}$ Участвует в	ДЕ 1	Основы организационной психологии	• основные понятия организационной психологии как научной отрасли психологической науки и практической деятельности; • специфику предмета организационной психологии в комплексе научных дисциплин о трудовой деятельности человека и управлении персоналом; • основные направления и методы исследований в организационной психологии.	• совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурного уровень в области организационной психологии; • самостоятельно работать с источниками по данной теме.	• навыками коммуникации и информационно-аналитической деятельностью при изучении темы.
			ДЕ 2	Личность в организации: психологические характеристики	• психологические характеристики личности в организации		

Администрирование (организация и управление)	социально и индивидуально значимых задач в сфере охраны здоровья и смежных с ней областей. ОПК-9. Способен выполнять основные функции управления психологической практикой.	организации и оказании лечебно-профилактической ипсихолого-профилактической помощи населению с учетом его социально-профессиональной и возрастно-половой структуры; ИД-3$_{ОПК-7}$ Применяет методы психологической работы с пациентами, родственниками, медицинскими работниками в рамках программ просвещения и профилактик; ИД-1$_{ОПК-9}$ Применяет приемы и методы психодиагностической, консультативной работы с персоналом в организации,	ДЕ 3	Ценности и трудовая мотивация персонала в организации	• современные концепции управления персоналом • теоретический материал по удовлетворенности трудом и ее влияния на эффективность деятельности персонала организаций.	• определять профессиональные задачи в области научно-исследовательской и практической организационной деятельности.	• навыками управления психологической деятельностью для эффективного удовлетворения потребностей клиента, создания здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды, обеспечения соответствия психологических продуктов и услуг стандартам качества.
			ДЕ 4	Организационная культура	• современные модели анализа и типологии организационных культур; • модели организационной культуры.	• ориентироваться в основных методах руководства: постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений.	• навыками самостоятельного планирования и проведения исследования организационной культуры.
			ДЕ 5	Организационная психодиагностика, консультирование и обучение персонала	• основные приемы и методы психодиагностической, консультативной работы с персоналом в организации возможности использования различных подходов при работе с персоналом организации.	• разрабатывать программу психологического обследования субъектов труда и их деятельности в связи с конкретным социальным заказом; • ставить профессиональные задачи в рамках	• навыками выбора психологических технологий, позволяющих осуществлять решения новых задач в области профессиональной организационной практики; • навыками психодиагностическ

		обучения на основе разрабатываемых программ подбора персонала; ИД-2$_{ОПК-9}$ Ориентируется в основных методах руководства: постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений; ИД-3$_{ОПК-9}$ Применяет навыки управления психологической деятельностью для эффективного удовлетворения потребностей				психодиагностики, консультирования и обучения персонала • проводить психологические исследования на основе применения теоретических знаний и умений в области организации	их, психотерапевтических, консультационных и коррекционных технологий, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей обработкой данных на основе общегуманитарных и математическо-статистических методов; • организационно-управленческими навыками в профессиональной и социальной деятельности; • нормами взаимодействия, сотрудничества, толерантностью, социальной мобильностью.

		клиента, создания здоровой, безопаснойи продуктивной рабочей среды, обеспечения соответствия психологически х продуктов и услуг стандартам качества.					
Технологии оценивания ЗУН					Зачет с оценкой (тестовый контроль, ситуационные задачи)		

2. Тестовые задания

Тестовые задания по дисциплине позволяют оценить знания конкретной темы дисциплины. В тестовом задании предлагается выбрать один или несколько правильных ответов.

1. Организационная психология как самостоятельное научное направление современной психологии была признана в**:** (ИД-1ОПК-7)

1.40-е годы 20в.
2.50-е годы 20в.
3. 60-е годы 20в.
4. 70-е годы 20в.
5. 80-е годы 20в.

2. Одним из главных первоисточников организационной психологии, во многом определившим исходные рамки объекта исследования был: (ИД-1ОПК-7)

1. Бихевиоризм
2. Психоанализ
3. Научный менеджмент
4. Формальный бюрократизм
5. Теория конгруэнтных отношений К. Роджерса

3. Под организационным поведением понимают: (ИД-1ОПК-7)

1. Поведение людей в организации
2. Систематический научный анализ поведения индивидов, групп, организаций
3. Поведение людей в рабочих группах
4. Деятельность организации в целом

4. Стиль руководства – это: (ИД-1ОПК-7)

1. Процесс управления группой людей, осуществляемой руководителем как посредником между социальной властью и членами общности на основе правовых полномочий
2. Обобщенные виды поведения руководителя в отношениях с подчиненными в процессе достижения поставленных целей
3. Отношения доминирования и подчинения
4. Влияние, которым пользуется руководитель

5. К внутренним трудовым ценностям относятся: (несколько вариантов ответов) (ИД-1ОПК-7)

1. Интересная по содержанию работа
2. Комфортные условия труда
3. Справедливость вознаграждения
4. Самореализация
5. Высокая заработная плата

6. Организация –это… (ИД-1ОПК-7)

1. Бесструктурное скопление людей, лишенных ясно осознаваемой общности целей, но взаимно связанных сходством эмоционального состояния и общим объектом внимания
2. Основной институт политической системы общества, осуществляющий управление обществом, охрану его экономических и социальных структур
3. **Сознательно координированная социальная группа с определенными границами, функционирующая на постоянной основе для достижения общей цели**

7. К процессным теориям мотивации относят: (несколько вариантов ответов) (ИД-1ОПК-7)

1. **Теория ожидания (В. Врум)**
2. Модель ERG К. Альдерфер
3. **Модель Портера- Лоулера**
4. Теория потребностей (А. Маслоу)

8. Модель поведенческих норм, разделенных между всеми членами организации, которая была использована в прошлом и признана правильной, а, следовательно, должна быть передана новым сотрудникам: (ИД-1ОПК-7)

1. Социокультура
2. Организационная культура
3. **Корпоративная культура**

9. _____ – объединение людей, выполняющих специфические функции и роли в ней. (*Дополните)* (ИД-2ОПК-7)

Ключ: ***организация***

10. Идентификация сотрудника с организацией означает, что он: (ИД-2ОПК-7)

1. Только осознает идеалы организации
2. Только четко соблюдает правила и нормы поведения в организации
3. Внутренне полностью принимает корпоративные ценности
4. **Осознает идеалы фирмы, четко соблюдает правила и нормы поведения в организации, внутренне полностью принимает корпоративные ценности**

11. Вид профессиональной деятельности, содержанием которой является помощь руководителям в решении их проблем и внедрении достижении науки в практику управления, называется _____ _____*(Дополните)*. (ИД-2ОПК-7)

Ключ: ***управленческое консультирование***

12. Э. Шейн выделял три уровня организационной культуры: (несколько вариантов ответов) (ИД-2ОПК-7)

1. **Артефакты**
2. **Противозглашаемые ценности**
3. **Основополагающие представления**
4. Система отношений власти в организации
5. Единство организационной структуры и управленческих практик

13. К классической теории управления людьми и процессами организаций НЕ относится теория: (ИД-2ОПК-7)

1. М. Вебер
2. **Д. МакГрегор**
3. Ф. Тейлор
4. А. Файоль
5. З. Фрейд

14. А. Файоль в своей теории рассматривал управление как непрерывный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций: планирование, руководство, координация и контроль. Какой функции недостаёт? (ИД-2ОПК-7)

1. Структурирование
2. Правовая
3. **Организация**
4. Образование

15. Своеобразный сплав эмоционального и интеллектуального в группе представляет собой: (ИД-2ОПК-7)

1. Психические образования группы
2. Психические процессы группы
3. **Социально-психологический климат группы**

16. Социально-психологический механизм сохранения, накопления и воспроизведения социального опыта членов группы относится к: (ИД-2ОПК-7)

1. Групповым интересам
2. Групповому мнению
3. **Традициям группы**
4. Групповым ценностям
5. Групповой динамике

17. Стиль принятия решений, при котором принятие решения поручается высокоорганизованной команде, которая способна самостоятельно определять способ достижения цели управления и исполнителей, называется: (ИД-2ОПК-7)

1. Попустительским
2. Авторитарным
3. **Делегирующим**
4. Демократическим

18. Такой компетентностью называется владение руководителем приемами личностного саморазвития, самовыражения, самореализации: (ИД-3ОПК-7)

1. **Личностной**
2. Специальной
3. Организационно-методической
4. Коммуникативной
5. Социализрующей

19. Деятельность организации, направленная на приведение кадрового потенциала в соответствие целям и стратегии развития: (ИД-3ОПК-7)

1. **Кадровая политика**
2. Кадровый резерв
3. Дивизиональная оргструктура
4. Социально-психологический климат
5. Мотивация

20. Стадия развития стресса, которая в случае не приспособления организма к продолжающимся внешним воздействиям может привести к тяжелым нарушениям работоспособности и здоровья, — это стадия: (ИД-3ОПК-7)

1. **Истощения**
2. Стабилизации
3. Сопротивляемости

3. Ситуационные задачи

Ситуационная задача № 1. (ИД-2ОПК-7)

Практика показывает, что стабильность и работоспособность трудового коллектива тем выше, чем прочнее авторитет руководителя.

Вопросы:

1. Дайте определение понятия «авторитет» руководителя.
2. Укажите психолого-педагогические факторы становления и укрепления авторитета руководителя.
3. Какие стили руководства Вам известны? Охарактеризуйте их.

Ответ.

1. Авторитет руководителя – признание группой права за ним принимать ответственные решения, это реальное наделение его властью. Авторитетный руководитель воспринимается группой как нравственный эталон поведения.

2. Психолого-педагогические факторы становления и укрепления авторитета руководителя: компетентность, ответственность, толерантность, исполнительность, ответственность, креативность, умение убеждать, уважительное отношение к подчиненным, ассертивность.

3. Стиля руководства: Директивный (авторитарный) – высокая централизация руководства, доминирование, единоличное принятия решения, строгий и детальный контроль, преобладающими методами управления являются приказы, наказания, замечания, выговоры, интересы дела ставятся значительно выше интересов людей, в общении преобладают резкость и грубость.

Коллегиальный (демократический) – распределение полномочий, инициативы и ответственности между руководителями и заместителями, руководителем и подчиненным; всегда выясняет мнение подчиненных по важным производственным вопросам, принимает решения; регулярно и своевременно проводится информирование сотрудников по важным для них вопросам; общение с подчиненными проходит в форе просьб, пожеланий, рекомендаций, советов (реже приказов), поощрений за качественную и оперативную работу, доброжелательно и вежливо; руководитель стимулирует благоприятный психологический климат в коллективе, отстаивает интересы подчиненных. Либеральный (попустительский) – отсутствие активного участия руководителя в управлении; предпочитает не рисковать,

увиливает от разрешения назревших конфликтов, стремится уменьшить свою персональную ответственность; редко контролирует; стиль предпочтителен в творческих коллективах, где сотрудники отличаются самостоятельностью и творческой индивидуальностью.

Ситуационная задача № 2. (ИД-2ОПК-7)

В Вашем учреждении есть работа, которую бы Вы хотели делать. Но Вам поручают лишь неинтересные, не творческие дела.

Вопросы:

1. Как Вы будете добиваться того, чего Вы хотите?
2. Что такое самопрезентация?

Ответ.

1. Необходимо позаботиться о самопрезентации и формировании имиджа делового творческого успешного человека, способного к личностному росту.

2. Самопрезентация – трансляция публичной идентичности, самоподача, проявляющаяся в интерактивной стороне общения (через стиль поведения, позицию в общении, тип поведения в конфликтной ситуации), в перцептивной стороне общения (через эффекты и механизмы межличностного восприятия), в коммуникативной стороне общения (через манеры и способы вербального и невербального общения). Для специалиста здравоохранения важен имидж. Имидж – целостное видение конкретного социального объекта, построенное на базе его стереотипизированного восприятия, эмоционально окрашенный схематизированный образ этого объекта, представленный в сознании его социального окружения. Имидж нацелен на усиление привлекательности личности. Привлекательный образ можно построить только на основе самораскрытия своей индивидуальности. Работа над имиджем включает в себя: - осознание того, какое впечатление Вы хотите произвести на других людей, т.е. осознание публичной идентичности; - объективная оценка своих возможностей, т.е. осознание соответствия Вашей личностной идентичности желаемому образу (если обнаружено несоответствие, необходимо выявить те качества, которые Вы можете развить в себе; если имидж содержит те черты, которые развить невозможно, необходимо отказаться от задуманного и построить новый образ, более соответствующий личностной идентичности);

- выбор средств для построения желаемого образа (поведения, одежды, невербальных средств общения и пр.);
- «вхождение» в образ.

Ситуационная задача № 3. (ИД-3ОПК-7)

Первое впечатление о другом человеке в силу сложившихся обстоятельств оказалось отрицательным. При дальнейшем взаимодействии в сознание воспринимающего попадает лишь та информация о воспринимаемом, которая по преимуществу отрицательная.

Вопросы:

1. Как называется этот эффект?
2. Как можно избежать его?
3. О какой стороне общения здесь идет речь?

Ответ.

1. Эффект первичности – влияние впервые воспринятой информации не всю последующую, этим объясняется важность первого впечатления. Данный эффект характерен для восприятия незнакомых людей.

2. Избежать данного эффекта можно следующим образом: Стремиться к объективному анализу поведения и личности другого человека в различных ситуациях,

используя следующие механизмы социальной перцепции: - механизм идентификации (отождествления себя с другим человеком); - механизм эмпатии (эмоциональное сочувствие другому человеку); - механизм социально-психологической рефлексии (осознание собственного образа в глазах другого человека); - механизм каузальной атрибуции (объяснение причин поведения другого человека, его мотивов).

3. В задаче идет речь о перцептивной стороне общения, в процессе которой осуществляется восприятие и понимание партнера по общению.

Ситуационная задача № 4. (ИД-3ОПК-7)

В соответствии с теорией справедливости люди психологически не могут не завидовать друг другу. Поэтому даже когда у всех одинаковые повышенные оклады, то повод для зависти все равно. Например, в данной ситуации таким поводом выступил стаж работы. Если одна работает 15 лет, а другая 10 лет, то почему их должностные оклады одинаковые? Это же «несправедливость»! Кроме того, в соответствии с теорией ожиданий сотрудницы лишились возможности дальнейшего мотивационного роста в данной организации. Большинство из них с учетом возраста достигло «потолка» в материальном вознаграждении, и далее ждать нечего. Когда они это осознали, то их мотивация резко снизилась.

Вопрос.

Чем это объясняется и в чем заключается ошибка руководства?

Ответ.

Ошибка руководства заключается в том, что, проведя уравнительное материальное вознаграждение, целью которого было сгладить конфликт в коллективе, оно нарушило принцип дифферецированности в распределении и материальных благ и кроме того, не провело предварительного анализа ценности вознаграждения для сотрудниц.

Ситуационная задача № 5. (ИД-3ОПК-7)

Между двумя сотрудниками организации возник спор по поводу сроков внедрения новой технологии. Один из них мотивировал предлагаемые сроки внедрения интересами производства продукции, второй свою позицию обосновывал с позиции интересов персонала, которому предстоит осваивать новую технологию.

Вопрос.

Является описанная ситуация конфликтом? Каковы перспективы развития данной ситуации и механизмы управления ею?

Ответ.

Данная ситуация является конфликтом. Эту ситуацию поможет разрешить обсуждение всех вариантов в коллективе. Вывести все варианты решения, найти решение и прийти к компромиссу.

Ситуационная задача № 6. (ИД-1ОПК-9)

В беседе руководителя с подчиненным, допустившим технологическую ошибку, которая привела к серьезному материальному ущербу фирме, руководитель предъявил претензии к подчиненному и наложил штраф в размере месячной заработной платы.

Вопрос.

Является ли описанная ситуация конфликтом? Ответ обоснуйте.

Ответ.

Данная ситуация не является конфликтом, это скорее наказание за ущерб фирме. Конечно, подчинённый может обижаться на работодателя, но если в этой технологической ошибке виноват сам подчинённый, то он обязан понести наказание в виде лишения заработной платы.

Ситуационная задача № 7. (ИД-1ОПК-9)

Принимая на работу сотрудника, руководитель фирмы пообещал через два месяца перевести его на вышестоящую должность. По истечении указанного срока обещание руководителя не выполнено.

Вопрос.

Можно ли описанную ситуацию идентифицировать как конфликтное взаимодействие? Если нет, то каковы перспективы развития описанной ситуации в конфликт.

Ответ.

Эта ситуация не является конфликтной, это скорее несдержанное обещание руководителя фирмы, или сотрудник не оправдал надежды руководителя фирмы и посчитал что переводить его на вышестоящую должность ещё рановато.

Ситуационная задача № 8. (ИД-1ОПК-9)

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Вопрос.

Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Ответ.

В этой ситуации необходимо просто пройти мимо, не ввязываться в конфликты с коллегами. Если они не работают, то пусть этим занимается руководство.

Ситуационная задача № 9. (ИД-1ОПК-9)

Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Вопрос.

Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

Ответ.

Это конечно не красивая ситуация, со стороны подчинённой, если она болеет, то должна всё-таки сидеть дома. Необходимо подойти спросить, как её самочувствие и что она там делает. Спросить спокойно, без негатива на это реагировать, ведь всё-таки по закону она на больничном и не чего в данном случае человек не может с этим сделать, только попросить её как можно скорее явиться на работу, чтобы помочь.

Ситуационная задача № 10. (ИД-1ОПК-9)

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт.

Вопрос.

В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Ответ.

Причина конфликта в том, что одна сотрудница начала высказывать другой претензии, это неуважительное поведение первой сотрудницы, если ошибки случаются по вине другой сотрудницы, то первая должна была ей объяснить в чём она допускает ошибки, вежливо и спокойно, в работе главное умение спокойно и грамотно объяснять.

Ситуационная задача № 11. (ИД-1ОПК-9)

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю…

Вопрос.

Как бы вы поступили на месте руководителя?

Ответ.

Руководитель должен проверить работоспособность специалиста, и если он не справляется со своей работой, то либо понизить его в должности, либо уволить.

Ситуационная задача № 12. (ИД-2ОПК-9)

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

Вопрос.

В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Ответ.

Причина конфликта в том, что подчинённый начал критиковать начальника, это неуважительно и тем более неуместно критиковать того, что нанял тебя на работу. Подчинённый должен вежливо объяснить начальнику в чём он не прав, побеседовать, решить эту ситуацию и прийти к общему решению.

Ситуационная задача № 13. (ИД-2ОПК-9)

Преподаватель Ирина Ивановна- высококвалифицированный специалист с большими потенциальными возможностями. Заведующий кафедрой возлагал на него большие надежды по разработке и постановке одного из новых учебных курсов. Однако Ирина Ивановна. никакой активности не проявляет. К учебному процессу относится достаточно прохладно, без явного интереса. О причинах своего отношения ничего не говорит.

Вопрос.

Определите, какие психологические явления имели место.

Ответ.

Имело место отсутствие смыслообразующего мотива, связанного с профессиональной деятельностью, а также отсутствие сформированности саморегуляции.

Ситуационная задача № 14. (ИД-2ОПК-9)

В сложившийся педагогический коллектив пришла новая преподаватель, личность которой характеризуется рядом особенностей: завышенная самооценка, стремление доминировать во что бы то ни стало, упрямство, излишняя прямолинейность.

Вопросы:

1. Осуществите психологический анализ направленности личности нового специалиста и спрогнозируйте её поведение в незнакомом для неё коллективе.
2. Укажите закономерности и показатели профессиональной адаптации нового сотрудника.
3. Укажите показатели социальной адаптации нового сотрудника.
4. Что такое психологический климат коллектива?
5. Перечислите характеристики благоприятного психологического климата.

Ответ:

1. Указанные особенности личности рассматриваются в социальной психологии как создающие склонность к конфликтным отношениям с другими людьми.
2. Показателем профессиональной адаптации является выполнение работником своих обязанностей на запланированном для этой должности уровне и в запланированном объеме. Адаптация будет более эффективной, если использовать процедуру введения в должность, осуществляемую руководителем, содержанием которой является предоставление новому сотруднику информации об организации, о нормах поведения, графике работы, знакомство с сотрудниками.
3. Показателем социальной адаптации является отсутствие конфликтов и чувство удовлетворенности работой у нового сотрудника.
4. Психологический климат группы - понятие, использующееся для обозначения качественной стороны межличностных отношений, которые способствуют или препятствуют продуктивной совместной деятельности.
5. Характеристики благоприятного психологического климата: доверие, высокая требовательность членов группы друг к другу, доброжелательные отношения, не исключающие деловой критики, свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов в группе, отсутствие давления со стороны руководителя, удовлетворенность принадлежностью к группе, эмоциональная вовлеченность, взаимопомощь.

Ситуационная задача № 15. (ИД-2ОПК-9)

Во время перерыва преподаватель оставил ведомость на столе. После перерыва обнаружил, что у двух студентов неудовлетворительные оценки исправлены на удовлетворительные.

Вопрос.

Как должен поступить преподаватель?

Ответ:

Преподаватель может провести с данными студентами беседу о недопустимости такого поведения, напомнить, что деловое сотрудничество преподавателей и студентов не предполагает совершения таких поступков. Испорченную ведомость сдать в деканат и

заполнить новую, естественно, оставив неудовлетворительные оценки провинившихся студентов. Также в этой ситуации к студентам должны быть применены административные меры взыскания.

Ситуационная задача № 16. (ИД-2ОПК-9)

Преподаватель на занятии делает замечание студентам по поводу плохой посещаемости лекций. В ответ они утверждают, что подготовятся самостоятельно по учебнику и «чужим» лекциям, а напрасно тратить время они не намерены. После этого преподаватель проводит опрос по материалу лекции и выставляет двойки всей группе. Группа студентов отправляется к заведующему кафедрой и жалуется на предвзятое к ним отношение преподавателя.

Вопросы:

1. Определите, к какому типу конфликтов соответствует данный инцидент.
2. Проанализируйте и оцените действия участников инцидента при условии:

а) если это объективный инцидент;

б) если это субъективный инцидент.

3. Какие пути управления конфликтом Вы предлагаете?

Ответ

1. Конфликт объективный. Участниками конфликта являются преподаватель и группа студентов; включен в конфликт зав. кафедрой.

2. Преподаватель пытается свою некомпетентность лектора компенсировать немедленно авторитарным методом. Студенты свое накопившееся недовольство от посещения лекций в аффективном состоянии высказывают преподавателю и ищут защиту у зав. кафедрой.

3. Вариант А - зав. кафедрой разговаривает с группой студентов без преподавателя, находит компромисс со студентами, обещая присутствовать на следующей лекции и назначает время для повторного опроса материала данной лекции. Вариант В - в разговоре с преподавателем зав. кафедрой анализирует текст лекции и материал учебника по теме и указывает на необходимость перехода на проблемные лекции.

Ситуационная задача № 17. (ИД-3ОПК-9)

При проведении реконструкции производства мастер получил задание перевести 10 своих подчиненных на другую работу. Мастеру это поручение было крайне неприятно. Он не хотел бы, чтобы его люди были в претензии на него, поэтому размышлял, как лучше всего устраниться от этого дела. Наконец нашел выход: он предложил своему начальнику цеха всех своих подчиненных – 20 человек - и попросил его выбрать тех десятерых, которые ему покажутся подходящими. Увы, начальник на эту уловку не попался.

Вопросы:

1. Как Вы думаете, какие принципы управления разъяснил при отказе начальник цеха мастеру?
2. Чем руководствовался мастер, обращаясь к начальнику цеха?

Ответ.

Начальник цеха, прежде всего, апеллировал к принципам иерархичности и единоначалия (распоряжение должно поступать только от одного руководителя и подчиненность только одному руководителю). Мастер своими действиями перечёркивает ту систему иерархии, которая характерна для цеха – он отказывается отвечать за своих подчинённых, перекладывая эту ответственность на своего руководителя. Мастер нарушил один из основных принципов управления персоналом – возложение ответственности на каждого работника за его работу. Это совершенно неправомерно, т.к. начальник цеха не

может так же хорошо знать рабочих из данной группы, как знает их мастер, а значит, не сможет сделать справедливую оценку их деятельности, отобрать десятерых рабочих и перевести их на новое место. Так же начальник цеха мог обратиться к принципам эффективной занятости и оперативности. эффективной занятости и оперативности. Компания претерпела реструктуризацию, и оставить этих десятерых рабочих на прежнем месте было бы неэффективным и даже убыльным для предприятия – каждый должен занимать своё место. К тому же любое управленческое решение должно приниматься максимально оперативно (конечно, без ущерба качеству принятого решения) – пока мастер раздумывал, как ему остаться «чистым», наносился вред общему делу – в данном цехе работали «лишние» 10 человек, а в другом месте их возможно не хватало. Мастеру было крайне неприятно данное задание, он позволил себе смешать личное и профессиональное. Желая выгодно выглядеть в глазах абсолютно всех своих подчинённых, мастер снял с себя всю ответственность и даже не выполнил распоряжение руководства, более того попытался переложить свою работу (и свою ответственность) на своего непосредственного руководителя – начальника цеха.

Ситуационная задача № 18. (ИД-3ОПК-9)

Вы лечащий врач, идете по коридору больницы и слышите необычный шум, оживленные голоса в одной из палат. Заглянув в нее, Вы обнаруживаете, что пациенты отмечают день рождения.

Вопросы:

Ваши действия? Опишите все стратегии разрешения конфликтных ситуаций и выберите наиболее приемлемую.

Ответ

Стратегия избегания или ухода. Если особых нарушений Вы не заметили, то можно просто уйти, поздравив именинника и продолжать заниматься своими делами. Конфликта не возникнет, если не произойдут какие-либо негативные последствия. Вы можете включиться в их решение тогда, когда это потребуется. Стратегия приспособления. Выбрав эту стратегию, Вы можете присоединиться к отмечающим, помочь им с чаем, посидеть, послушать. Это поможет налаживанию наиболее доверительных отношений, поможет Вам больше узнать о своих пациентах. Но более близкие отношения могут повредить Вашему авторитету, повлекут последующие нарушения дисциплины, а также этот поступок может быть негативно оценен коллегами или начальством. Стратегия соперничество. Запретив праздник, нарушающий больничный режим, Вы вступите в соперничество со своими пациентами. Вы позаботитесь о здоровье пациентов, проконтролируете режим питания и обеспечите отдых соседям по палате, а также самому имениннику. Вы подтвердите свой статус и избежите повторения нарушения дисциплины. Но, возможно, появится напряженность в отношениях, а нарушения будут продолжаться, только скрывать их будут тщательнее, а значит, сложнее будет их проконтролировать. Компромиссом будет договор с пациентами, при котором Вы ограничите время их «вечеринки», а также проследите за тем, чтобы не было нарушения режима питания, процедур и т.п. Взамен Вы уделите им немного своего времени, помогая почувствовать, что болезнь не должна нарушать привычную жизнь. Если Вы выберите путь сотрудничество, то, поздравив именинника и пожелав всем присутствующим скорейшего выздоровления, Вы объясните свою позицию врача и свое отношение к празднику в больничной палате. Высказав свои пожелания и опасения, Вы спросите их предложения по поводу выхода из этой ситуации и совместно выберите самые подходящие.

Ситуационная задача № 19. (ИД-3ОПК-9)

В одном из экспериментов изучали, как наличие очков влияет на восприятие их обладателя. Оказалось, что люди в очках воспринимались испытуемыми как более серьезные, умные и прилежные, чем когда они были без очков.

Вопрос

Какой механизм лежит в основе такого восприятия?

Ответ.

Искажение восприятия – эффект ореола – это общее оценочное впечатление о человеке в зависимости от его социального статуса в условиях дефицита информации о нем, доминирование первого впечатления о человеке при последующем взаимодействии с ним.

Ситуационная задача № 20. (ИД-3ОПК-9)

Главный врач и заведующая отделением решили открыть коммерческие палаты для укрепления материально-технической базы больницы. Чтобы увеличить прибыль, главный врач предлагает вложить деньги в закупку дорогостоящего оборудования, которое позволит улучшить эффективность лечебного процесса. А заведующая отделением считает, что средства надо тратить на капитальный ремонт коммерческих палат и на услуги квалифицированного врачебного и сестринского персонала.

Вопросы:

1. Дайте характеристику конфликта.
2. Предложите стратегию его разрешения.

Ответ.

В данной ситуации идет речь о межличностном конфликте, характеризующийся как конструктивный по возможному исходу, вертикальный (по вовлеченности в конфликт представителей различных организационных уровней); кратковременный по длительности протекания; субъективный (источник конфликта – личные представления сторон конфликта о средствах достижения общих целей). Предпочтительны интегративные или компромиссные решения, создающие возможность полной или частичной реализации интересов сторон.

4. Критерии оценки

Критерии оценивания тестовых заданий

Результат оценивается как «зачтено» или «не зачтено», знания по дисциплине засчитываются, если есть положительный ответ на 60% и более тестовых заданий по данной дисциплине.

Положительный ответ на менее чем 60% тестовых заданий свидетельствует о не сформированности компетенций по дисциплине.

Положительный ответ на 60– 69% тестовых заданий свидетельствует о низком уровне сформированности компетенций по дисциплине.

Положительный ответ на 70– 84% тестовых заданий свидетельствует о среднем уровне сформированности компетенций по дисциплине.

Положительный ответ на 85–100% тестовых заданий свидетельствует о высоком уровне сформированности компетенций по дисциплине.

61-69% правильных ответов – удовлетворительно.

70-84% правильных ответов – хорошо.

85% и выше – отлично.

Критерии оценивания ситуационных задач

Ситуационные задачи применяются для текущего контроля знаний обучающихся. Оценка за решение задачи ставится в баллах (от 5 до 10 баллов) в соответствии со следующими критериями.

5 баллов – ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (привлекаются дополнительные теоретические источники); ответы на дополнительные вопросы верные, четкие. Предлагаются варианты решения задачи

4 баллов – ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в основном из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, четкие. Варианты решения задачи не предлагаются или предлагаются по одному алгоритму.

3 баллов - ответ на вопросы задачи дан в основном правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно подробное, недостаточно логичное, с некоторыми ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие.