

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Петербургский государственный университет путей сообщения
Императора Александра I»
(ФГБОУ ВО ПГУПС)

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

дисциплины
Б1.В.05 «КОММУНИКАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ»
для направления подготовки
37.04.01 «Психология»

по магистерской программе
«Организационная психология»

Форма обучения – очная

Санкт-Петербург
2024

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры «*Прикладная психология*»

Протокол № 7 от 08 февраля 2024 г.

Заведующий кафедрой
«*Прикладная психология*»



Е.Ф. Яценко

08 февраля 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОПОП ВО
08 февраля 2024 г.



А.В. Прялухина

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы, приведены в п. 2 рабочей программы.

2. Задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих индикаторы достижения компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Перечень материалов, необходимых для оценки индикатора достижения компетенций, приведен в таблице 2.1.

Т а б л и ц а 2.1

Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия		
УК-4.2.1. Умеет применять на практике коммуникативные технологии, методы и способы делового общения для академического и профессионального взаимодействия	Обучающийся умеет: - применять на практике коммуникативные технологии, - применять методы и способы делового общения для академического и профессионального взаимодействия	Тестовые задания № 1-35
УК-4.3.1. Владеет методикой межличностного делового общения на русском и иностранном языках, с применением профессиональных языковых форм, средств и современных коммуникативных технологий.	Обучающийся владеет: - методикой межличностного делового общения на русском языках, с применением профессиональных языковых форм, средств и современных коммуникативных технологий.	Тестовые задания № 1-35
ПК-3. Оказание психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию		
ПК-3.1.4. Знает психологию беженцев, мигрантов, маргиналов; типологии проблем граждан разной этиологии (социальные, социально-	Обучающийся знает: - психологию беженцев, мигрантов, маргиналов; - типологии проблем граждан разной этиологии (социальные, социально-медицинские, социально-правовые,	Тестовые задания № 1-35

Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции
<p>медицинские, социально-правовые, педагогические и др.) и типологию социальных групп, нуждающихся в оказании помощи (социальной, социально-психологической, социально-правовой и т. д.); технологии работы с разными социальными группами; инфраструктуру муниципального образования, ресурсы местного сообщества для поддержки отдельных лиц и социальных групп; документооборот</p>	<p>педагогические и др.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - типологию социальных групп, нуждающихся в оказании помощи (социальной, социально-психологической, социально-правовой и т. д.); - технологии работы с разными социальными группами; - инфраструктуру муниципального образования, ресурсы местного сообщества для поддержки отдельных лиц и социальных групп; - управление информационной культурой в организации с учетом основ психологии беженцев, мигрантов, маргиналов и коммуникации с данной категорией граждан. - факторы, усложняющие коммуникацию 	
<p>ПК-3.2.1. Умеет вступать в контакт, взаимодействовать и развивать конструктивные отношения с разными лицами, группами, в том числе с социально уязвимыми группами населения, другими работниками, органами и организациями социальной сферы, в том числе по вопросам психологической помощи клиентам и поддержки лиц, попавших в трудную жизненную ситуацию</p>	<p>Обучающийся умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вступать в контакт с разными лицами, группами, в том числе с социально уязвимыми группами населения, другими работниками, органами и организациями социальной сферы; - взаимодействовать и развивать конструктивные отношения с разными лицами, группами, в том числе с социально уязвимыми группами населения, другими работниками, органами и организациями социальной сферы, в том числе по вопросам психологической помощи клиентам и поддержки лиц, попавших в трудную жизненную ситуацию; - вступать в контакт, взаимодействовать и развивать конструктивные отношения с разными лицами в том числе по вопросам психологической помощи клиентам и поддержки лиц, попавших в трудную жизненную ситуацию. 	<p>Тестовые задания № 1-35</p>
<p>ПК-3.2.3. Умеет создавать</p>	<p>Обучающийся умеет:</p>	<p>Тестовые задания</p>

Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции
<p>социально-психологическую сеть для психологической поддержки клиентов, оказывать психологическое воздействие на социальное окружение клиентов в рамках профессиональных этических норм, обосновывать применение конкретных психологических технологий для преодоления клиентами трудностей социализации, вести психологическую просветительскую деятельность среди населения</p>	<p>- создавать социально-психологическую сеть для психологической поддержки клиентов, - оказывать психологическое воздействие на социальное окружение клиентов в рамках профессиональных этических норм, - обосновывать применение конкретных психологических технологий для преодоления клиентами трудностей социализации, - вести психологическую просветительскую деятельность среди населения.</p>	<p>№ 1-35</p>
<p align="center">ПК-4. Организация психологического сопровождения и психологической помощи социально уязвимым слоям населения (клиентам)</p>		
<p>ПК-4.2.4. Умеет разрешать конфликты и противоречия, в том числе в работе по оказанию психологической помощи клиентам</p>	<p>Обучающийся умеет: - разрешать конфликты и противоречия, в том числе в работе по оказанию психологической помощи клиентам; - анализировать коммуникационный климат внутри организации; - анализировать коммуникации организации с внешней средой.</p>	<p>Тестовые задания № 1-35</p>
<p align="center">ПК-6. Психологическое сопровождение процессов, связанных с образованием и деятельностью замещающих семей (клиентов)</p>		
<p>ПК-6.2.1. Умеет общаться с разными категориями клиентов, общаться и взаимодействовать с детьми и подростками разных возрастов</p>	<p>Обучающийся умеет: - общаться с разными категориями клиентов, - учитывать особенности общения с детьми дошкольного и младшего школьного возраста, обращающимися в организации за психологической помощью; - учитывать особенности общения и взаимодействия с</p>	<p>Тестовые задания № 1-35</p>

Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции
	подростками, обращающимися в организации за психологической помощью.	

Материалы для текущего контроля

Для проведения текущего контроля по дисциплине обучающийся должен выполнить следующие задания: тестовое задание. Тестовое задание размещено в ЭИОС, раздел «Текущий контроль» и содержит вопросы по всем разделам дисциплины.

Материалы для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме тестирования. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации размещены в ЭИОС, раздел «Промежуточный контроль» и содержит вопросы по всем разделам дисциплины.

4. Описание показателей и критериев оценивания индикаторов достижения компетенций, описание шкал оценивания

Показатель оценивания – описание оцениваемых основных параметров процесса или результата деятельности.

Критерий оценивания – признак, на основании которого проводится оценка по показателю.

Шкала оценивания – порядок преобразования оцениваемых параметров процесса или результата деятельности в баллы.

Показатели, критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля приведены в таблице 3.1.

Т а б л и ц а 3.1

№ п/п	Материалы необходимые для оценки знаний, умений и навыков	Показатель оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Тестовые задания	Правильность ответа	Получен правильный ответ на вопрос	2
			Получен неправильный ответ на вопрос	0
		Итого максимальное количество баллов за тестовое задание		
ИТОГО максимальное количество баллов				70

Тестовое задание текущего контроля содержит 35 вопросов и оценивается по процедуре оценивания таблицы 3.1. За каждый правильный ответ студент получает 2 балла.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций

Процедура оценивания индикаторов достижения компетенций представлена в таблицах 4.1.

Формирование рейтинговой оценки по дисциплине

Т а б л и ц а 4.1

Вид контроля	Наименование учебной деятельности	Максимальное количество баллов	Примечание
1 Текущий контроль	Тестовые задания	70	Количество баллов определяется в соответствии с таблицей 3.1. Допуск к зачету ≥ 50 баллов
ИТОГО		70	
2 Промежуточная аттестация*	Зачет	30	– получены полные ответы на вопросы – 25-30 баллов; – получены достаточно полные ответы на вопросы – 20-24 балла; – получены неполные ответы на вопросы или часть вопросов – 11-19 баллов; – не получены ответы на вопросы или вопросы не раскрыты – 0 -10 баллов.
ИТОГО		100	
3. Итоговая оценка		«Зачтено» - 60 -100 баллов «Не зачтено» - менее 59 баллов (вкл.)	

*Обучающиеся имеют возможность пройти зачетный тест в Центре тестирования.

Процедура проведения зачета осуществляется в форме тестовых заданий в электронно-образовательной среде вуза.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций

Процедура оценивания индикаторов достижения компетенций представлена в таблицах 4.1.

Формирование рейтинговой оценки по дисциплине

Т а б л и ц а 4.1

Для очной формы обучения (7 модуль)

Вид контроля	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Максимальное количество баллов в процессе оценивания	Процедура оценивания
1. Текущий контроль успеваемости	Тестовое задание	70	Количество баллов определяется в соответствии с таблицей 3.1 Допуск к зачету ≥ 50 баллов
2. Промежуточная аттестация	Итоговое тестовое задание	30	<ul style="list-style-type: none"> – получены полные ответы на вопросы – 25-30 баллов; – получены достаточно полные ответы на вопросы – 20-24 балла; – получены неполные ответы на вопросы или часть вопросов – 11-19 баллов; – не получены ответы на вопросы или вопросы не раскрыты – 0-10 баллов.
ИТОГО		100	
3. Итоговая оценка	«Зачтено» - 60-100 баллов «Не зачтено» - менее 59 баллов (вкл.)		

** Обучающиеся имеют возможность пройти зачетный тест в Центре Тестирования.*

5. Оценочные средства для диагностической работы по результатам освоения дисциплины

Проверка остаточных знаний, обучающихся по дисциплине ведется с помощью оценочных материалов текущего и промежуточного контроля по проверке знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих индикаторы достижения компетенций.

Оценочные задания для формирования диагностической работы по результатам освоения дисциплины (модуля) приведены в таблице 5.1

Т а б л и ц а 5.1

№ п/п	Индикатор достижения компетенции Знает - 1; Умеет- 2; Опыт деятельности - 3 (владеет/ имеет навыки)	Содержание задания	Эталон ответ
1.	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.		
	УК-4.2.1. Умеет применять на практике коммуникативные технологии, методы и способы делового общения для академического и профессионального взаимодействия	<p>1. Продемонстрируйте умение применять на практике коммуникативные технологии, методы и способы делового общения. Сформулируйте прямой отказ на деловое предложение.</p> <p>2. Продемонстрируйте умение применять на практике коммуникативные технологии. Преобразуйте ответ из позиции агрессора в ассертивный ответ «Вы вообще сошли с ума. Как Вы можете обращаться ко мне с подобным предложением?»</p> <p>3. Продемонстрируйте умение применять на практике коммуникативные технологии «уточнение» для противостояние деструктивной критике «Это не проект, а какой-то кошмар. У меня просто нет слов». Сформулируйте вопрос о возможных недостатках представленного Вами проекта, используя технику «уточнение»</p> <p>4. Продемонстрируйте умение применять на практике коммуникативные технологии «цивилизованная конфронтация» для противостояния манипулированию. Деловой партнер подходит к Вам слишком близко и берет Вас за руку. Для Вас это не комфортно и не приемлемо в деловых отношениях. Сформулируйте обратную связь о том, что Вас не устраивает с применением техники «цивилизованная конфронтация»</p> <p>5. Продемонстрируйте умение применять на практике коммуникативные технологии. Ваш руководитель выражает свое недовольство тем, что Вы не предоставили отчет вовремя. Вы не смогли это сделать, поскольку Мария Кирилловна не прислала Вам необходимые документы вовремя, несмотря на то, что Вы неоднократно напоминали ей об этом. Ниже представлен ответ из позиции жертвы. «Я не мог ничего сделать, т.к. Мария Кирилловна прислала документы слишком поздно. От</p>	<p>Нет, я не смогу (мы не сможем) принять Ваше предложение.</p> <p>Я не могу принять Ваше предложение.</p> <p>Что именно не устраивает Вас в этом проекте?</p> <p>Я чувствую дискомфорт, когда Вы берете меня за руку. Я прошу Вас так не делать.</p> <p>Я получил(а) необходимые документы от Марии Кирилловны только вчера вечером. Поэтому еще работаю над отчетом.</p>

		меня просто ничего не зависело». Сформулируйте ассертивный ответ руководителю, который содержит ту же информацию.	
УК-4.3.1. Владеет методикой межличностного делового общения на русском и иностранном языках, с применением профессиональных языковых форм, средств и современных коммуникативных технологий.	6.	Продемонстрируйте владение методикой делового общения. Переформулируйте деструктивную критику в конструктивную «От того, как Вы провели консультацию с клиентом у меня шевелются волосы на голове. На мой взгляд, Вы вообще безнадежны как консультант»	При проведении консультации Вы допустили такие-то ошибки. В будущем стоит делать то-то и то-то.
	7.	Продемонстрируйте владение методикой делового общения «конструктивное реагирование на деструктивные утверждения» как на метод манипулирования. Ваш деловой партнер говорит в разговоре «Вы сколько лет работаете в нашей компании?», имея в виду, что его стаж больше. Вы работаете 2 года. Переформулируйте агрессивный ответ «Вас это не касается» в конструктивный и ассертивный ответ по существу дела, донеся фактическую информацию.	Я работаю 2 года.
	8.	Продемонстрируйте владение методикой делового общения. Какое количество аргументов оптимально использовать при аргументации?	3-4
	9.	Продемонстрируйте владение методикой делового общения. Сформулируйте конструктивный ответ на применение коллегой манипулятивной технологии «Ты что, мне не доверяешь? Моя информация точная»	Речь идет не о доверии или недоверии. Нам важно еще раз проверить эту информацию.
	10.	Продемонстрируйте владение методикой делового общения. Сформулируйте конструктивный ответ на применение коллегой манипулятивной технологии «лесть». «Только Вы сможете справиться этим трудным проектом». Вы готовы рассмотреть предложение, но хотите понимать на каких условиях.	На каких условиях Вы предлагаете мне взяться?
	11.	Продемонстрируйте владение методикой делового общения. Вы ведете переговоры, и замечаете, что Ваш собеседник нарочно посадил Вас под кондиционером, чтобы создать для Вас некомфортные условия. Сформулируйте возможную коммуникативную реакцию, используя прямой	Здесь очень дует. Пожалуйста, выключите кондиционер.

		стиль общения.	
2	ПК-3. Оказание психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию		
ПК-3.1.4. Знает психологию беженцев, мигрантов, маргиналов; типологии проблем граждан разной этиологии (социальные, социально-медицинские, социально-правовые, педагогические и др.) и типологию социальных групп, нуждающихся в оказании помощи (социальной, социально-психологической, социально-правовой и т. д.); технологии работы с разными социальными группами; инфраструктуру муниципального образования, ресурсы местного сообщества для поддержки отдельных лиц и социальных групп; документоведение	12. Определите последовательность этапов адаптации мигрантов, предложенных Г.Триандисом: 1. Оптимизм в отношении страны-реципиента, надежды на изменение своей жизни к лучшему; 2. Депрессивное состояние вследствие столкновения с непривычными для индивида условиями окружающей среды; 3. Чувство неспособности изменить что-либо в своей жизни; 4. Стрессоустойчивость, готовность к интеграции; 5. Полная адаптация – изменения индивида, его адаптация к условиям внешней среды.	1, 2, 3, 4, 5	
	13. Процесс продвижения этнических групп в пределах этнической территории, переселение их в другие районы называется...	миграция	
	14. Позиция индивидов, которые балансируют между двумя культурами, не овладевая в должной мере нормами и ценностями ни одной из них, относится к понятию маргинальной этнической ...	идентичности	
	15. Соотнесите социальные группы, нуждающиеся в оказании помощи (социальной, социально-психологической, социально-правовой и т. д.) с соответствующими видами жертв неблагоприятных условий социализации, выделенные А.В. Мудриком: А. Реальные жертвы неблагоприятных условий социализации; Б. Потенциальные жертвы; В. Латентные жертвы. 1. Инвалиды; дети, подростки, юноши, девушки, взрослые с психосоматическими дефектами и отклонениями; сироты и ряд категорий детей, находящихся на попечении государства или общественных организаций; 2. Люди с пограничными психическими состояниями и с акцентуациями характера; мигранты из страны в страну, из региона в регион, из села в	А1, Б2, В3	

		<p>город и из города в село; дети, родившихся в семьях с низким экономическим, моральным, образовательным уровнем; метисы и представители инонациональных групп в местах компактного проживания другого этноса;</p> <p>3. Те, кто не смог реализовать заложенные в них задатки в силу объективных обстоятельств их социализации.</p>	
		<p>16. Межкультурная адаптация представляет собой:</p> <p>а) процесс вхождения в новую культуру, постепенное принятие ее норм, ценностей, образцов поведения;</p> <p>б) отказ от собственной культуры в пользу чужой;</p> <p>в) постепенное принятие обычаев, норм чужой культуры до полного растворения в ней;</p>	а.
		<p>17. Вынужденных мигрантов называют:</p> <p>а) беженцами;</p> <p>б) жертвой преследований;</p> <p>в) «временный мигрант»;</p> <p>г) вынужденным переселенцем;</p> <p>д) людьми, совершившими преступление;</p>	а.
		<p>18. Маргинал – это:</p> <p>а) человек, находящийся на границе различных социальных групп, систем, культур и испытывающий влияние их противоречащих друг другу норм, ценностей, не принадлежащий ни к какой социальной группе</p> <p>б) тип физического облика</p> <p>в) место проживания</p>	а
		<p>19. Принцип совместимости, когда разные группы сохраняют свои, присущие им культурные индивидуальности, хотя в тоже время объединяются в единое общество на другом, равно значимом для них основании, называется:</p> <p>а) сегрегацией;</p> <p>б) интеграцией;</p> <p>в) сепарацией;</p>	б

		г) маргинализацией; д) идентификацией.	
ПК-3.2.1. Умеет вступать в контакт, взаимодействовать и развивать конструктивные отношения с разными лицами, группами, в том числе с социально уязвимыми группами населения, другими работниками, органами и организациями социальной сферы, в том числе по вопросам психологической помощи клиентам и поддержки лиц, попавших в трудную жизненную ситуацию.	20. Продемонстрируйте умение выбирать направление потоков в организации, способствующий взаимодействию и развитию конструктивных отношений с разными лицами, группами в организации с целью обратной связи руководства организации с сотрудниками, чтобы сообщить об успешности трудовой деятельности или осуществить ее коррекцию.	а. нисходящий вертикальный канал коммуникации («сверху вниз») б. горизонтальный канал коммуникации в. восходящий канал коммуникации («снизу-вверх»)	а
	21. Продемонстрируйте умение определять стили коммуникации в организации, способствующие взаимодействию и развитию конструктивных отношений в том числе с социально уязвимыми группами населения: А. Агрессивный стиль; Б. Ассертивный стиль; В. Неассертивный стиль; Г. Конформный стиль.		б.
	22.Продемонстрируйте умение подбирать стиль слушания в организационных коммуникациях, оптимальный при оказании психологической помощи клиентам и поддержки лиц, попавших в трудную жизненную ситуацию.		активное слушание
	23.Что позволяет клиенту (инвалиду и т.п.) успешно адаптироваться в окружающей среде и обществе в целом, обрести морально-психологическое равновесие, уверенность в себе, устранить психологический дискомфорт, зажить полноценной полнокровной жизнью? а. Социально-психологическое консультирование б. Социально-психологическая реабилитация в. Социально-психологическое сопровождение		б.
	24. Что проводится среди людей с отклонениями от общепринятой нормы или сломленных жизнью и включает изменение как внутренней психологической жизни этих людей, так и их внешних жизненных обстоятельств? а. Психотерапевтическая работа		б.

		б. Социально-психологическая работа в. Социальная помощь	
ПК-3.2.3. Умеет создавать социально-психологическую сеть для психологической поддержки клиентов, оказывать психологическое воздействие на социальное окружение клиентов в рамках профессиональных этических норм, обосновывать применение конкретных психологических технологий для преодоления клиентами трудностей социализации, вести психологическую просветительскую деятельность среди населения.	25. Продемонстрируйте умение выбирать форму психологической помощи в развитии необходимых качеств и умений для обеспечения эффективной профессиональной деятельности руководителей. а. психологический тренинг б. психологическая консультация в. индивидуальная психотерапия г. групповая психотерапия	а.	
	26. Продемонстрируйте умение оказывать психологическое воздействие на социальное окружение клиентов в рамках профессиональных этических норм при выборе соответствующего вида психологической помощи для исправления уже возникших психических состояний или качеств личности, оказывающих негативное влияние на здоровье сотрудника организации: А. Психологическое консультирование; Б. Психологический тренинг; В. Психологическая коррекция; Г. Психологическое просвещение.	а	
	27. Определять цель проведения психологической просветительской деятельности среди населения для обеспечения эффективной профессиональной деятельности сотрудников организации. А. помощь в овладении психологическими знаниями, необходимыми для самосовершенствования, повышения психологической компетенции Б. Изучение индивидуально-психологических особенностей менеджеров; В. Предупреждение возникновения и развития деструктивных психических состояний; Г. Анализ конкретных ситуаций, возникающих в процессе профессиональной деятельности.	а	
	28. Продемонстрируйте умение оказывать психологическое воздействие на социальное окружение клиентов в рамках профессиональных этических норм при выборе соответствующего вида психологической помощи для исправления уже возникших психических состояний или качеств личности, оказывающих негативное влияние на здоровье сотрудника организации: а. Психологическое консультирование	а.	

		б. Психологический тренинг в. Психологическая коррекция г. Психологическое просвещение	
		29. Как называется восстановление больного в правах, его индивидуальной и общественной ценности, прежних социальных связей, помощь в трудоустройстве и быту? а. Реабилитация б. Социализация в. Социальная поддержка	а.
		30. Как называется полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью? а. Ограничение жизнедеятельности б. Инвалидность в. Недееспособность	а.
3.	ПК-4 Оказание психологической помощи работникам органов и организаций социальной сферы, психологическое сопровождение профессиональной деятельности А/04.6		
	ПК-4.2.3. Умеет проводить психологическую подготовку персонала применительно к конкретным видам задач, в том числе по формированию психологической устойчивости к действию психотравмирующих факторов.	31. Продемонстрируйте умение проводить психологическую подготовку персонала применительно к конкретным видам задач, в том числе по формированию психологической устойчивости к действию психотравмирующих факторов. Представителя этого типа темперамента его следует по возможности отстранить от конфликтных ситуаций, строго объективно оценивать его успехи и тактично указывать на недостатки, воспитывать выдержку и самообладание. Этот тип темперамента называется...	холерик
		32. Продемонстрируйте умение проводить психологическую подготовку персонала применительно к конкретным видам задач, в том числе по формированию психологической устойчивости к действию психотравмирующих факторов. Представители ... темперамента высокотревожные интроверты. Это сложные, высокочувствительные люди, требующие тактичного подхода и «щадящего» образа жизни.	меланхолическим

		33. Продемонстрируйте умение проводить психологическую подготовку персонала применительно к конкретным видам задач, в том числе по формированию психологической устойчивости к действию психотравмирующих факторов. Сотрудники... темперамента быстро приспосабливаются к новым условиям, быстро решает текущие оперативные задачи, обладает быстрой переключаемостью внимания, высокой эмоциональностью, контактностью, коммуникативностью. Их можно использовать для разрядки конфликтных ситуаций в группе, организации совместных действий лидерства. Они мало подвержены нервным срывам, стрессоустойчивы.	сангвинического
		34. Продемонстрируйте умение проводить психологическую подготовку персонала применительно к конкретным видам задач, в том числе по формированию психологической устойчивости к действию психотравмирующих факторов. Сотрудники... темперамента незаменимы в ситуациях, требующих пристального внимания, обстоятельности в делах, терпения, неторопливости, продуктивен в монотонных условиях деятельности.	флегматического
	ПК-4.2.6. Умеет определять и оптимизировать факторы, влияющие на удовлетворенность работников условиями труда и их мотивацию к профессиональному росту	35. Продемонстрируйте умение определять и оптимизировать факторы, влияющие на удовлетворенность работников условиями труда и их мотивацию к профессиональному росту. Рост по карьерной лестнице относится к ... мотивации персонала.	нематериальной
	ПК-4.3.3. Владеет технологиями выявления и анализа неблагоприятных психологических факторов в профессиональной деятельности.	36. Продемонстрируйте владение технологиями выявления и анализа неблагоприятных психологических факторов в профессиональной деятельности. Нервные перегрузки, систематические стрессовые ситуации являются наиболее неблагоприятными факторами для сотрудников с ... типом темперамента	меланхолическим
		37. Продемонстрируйте владение технологиями выявления и анализа неблагоприятных психологических факторов в профессиональной деятельности. Представители ... типа темперамента обладают сильной неуравновешенной («безудержной») нервной системой, поэтому бывают опрометчив, поспешны в словах и действиях, конфликтно не сдержанны, с перепадами настроений и работоспособности.	холерического

		38. Продемонстрируйте владение технологиями выявления и анализа неблагоприятных психологических факторов в профессиональной деятельности. Представители ... типа темперамента малопродуктивны в условиях монотонной деятельности, требующей длительного напряженного внимания, склоны к перемене обстановки и видов деятельности.	сангвическим
		39. Продемонстрируйте владение технологиями выявления и анализа неблагоприятных психологических факторов в профессиональной деятельности. Сотрудники... темперамента испытывают испытывает значительные трудности при необходимости быстрого ориентирования на изменение ситуаций, быстрого принятия решений, при ориентации в конфликтных и стрессовых ситуациях. Мало пригоден он и для скоростной переработки учебной и производственной информации.	флегматического
	ПК-4.3.9. Владеет технологиями выявления потребностей обучения и развития персонала организаций, сопровождения различных форм профессионального обучения.	40. Продемонстрируйте владение технологиями выявления потребностей обучения и развития персонала организаций, сопровождения различных форм профессионального обучения. форму психологической помощи в развитии необходимых качеств и умений для обеспечения эффективной профессиональной деятельности руководителей называется...	психологический тренинг

Разработчик оценочных материалов,
доцент кафедры
к.псих.н., доцент



Е.С. Синельникова

08 февраля 2024 г.