

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИЖЕВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по научной работе
ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА
/Фатыхов И.Ш./
«02» _____ 2015 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

**«ПСИХОЛОГИЯ И ЭТИКА
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

Направления подготовки: 38.06.01 - Экономика

Квалификация: Исследователь. Преподаватель-исследователь

Форма обучения: очная, заочная

Ижевск 2015

Содержание

1	Цели и задачи освоения дисциплины «Психология и этика в профессиональной деятельности».	3
2	Перечень планируемых результатов по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.	5
3	Указание места дисциплины «Психология и этика в профессиональной деятельности» в структуре ООП	6
4	Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.	7
5	Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий.	8
5.1	Структура дисциплины «Психология и этика в профессиональной деятельности».	8
5.2	Матрица формируемых в результате освоения дисциплины «Психология и этика в профессиональной деятельности» компетенций.	9
5.3	Содержание разделов дисциплины «Психология и этика в профессиональной деятельности».	10
5.4	Практические занятия.	11
5.5	Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля.	12
6	Образовательные технологии.	13
7	Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточные аттестации по итогам освоения дисциплины «Психология и этика в профессиональной деятельности», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.	14
7.1	Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств.	14
7.2	Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы.	20
8	Учебно-методическое и информационное обеспечение преподавания дисциплины «Психология и этика в профессиональной деятельности».	21
8.1	Обязательная литература.	21
8.2	Дополнительная литература.	22
8.3	Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине «Психология и этика в профессиональной деятельности», включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	23
9	Материально – техническое обеспечение преподавания дисциплины «Психология и этика в профессиональной деятельности».	25
	Приложение	26
	Лист регистрации изменений.	46

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

В структуре профессионализма есть составляющие, присущие всем профессионалам независимо от специфики их деятельности, поэтому развитие профессионализма должно начинаться в первую очередь с них (А.А. Деркач, 2013). В основу курса «Психология и этика в профессиональной деятельности» легло сочетание актуальных вопросов психологии и этики труда, акмеологии, этики, психологии управления, конфликтологии, таких как критерии и показатели профессионализма, особенности мотивации, специфика функциональных состояний в трудовой деятельности, характеристики и развитие инвариант профессионализма, психологические и этические аспекты управленческой деятельности, этика коммуникации в профессиональной деятельности и другие. Вот почему изучение данной дисциплины способствует достижению вершин в духовно-нравственном развитии, становлению зрелой личности аспиранта, отличающейся высокой ответственностью, заботой о других людях, социальной активностью, имеющей гуманистическую направленность, высокие профессиональные достижения и эффективную самореализацию.

Цель — теоретическая и практическая подготовка аспирантов в области психологии и этики в профессиональной деятельности, формирование представлений о специфике психологических особенностей и условиях эффективного профессионального становления личности, развития коммуникативной компетентности в профессиональной деятельности на основе реализации этических принципов и традиционной нравственности.

При реализации цели решаются следующие **задачи**:

- формирование направлению обучения и научной специальности компетенций;
- овладение понятийным аппаратом, описывающим психологию и этику в профессиональной деятельности; основы управленческой деятельности;

- развитие личностного потенциала;
- усвоение этики взаимоотношений с разными субъектами профессионального общения;
- формирование умений и навыков саморегуляции, выбора оптимальной стратегии поведения в конфликтной ситуации, возникающей в профессиональной деятельности;
- развитие умений выделять различия в профессиональных склонностях, интересах и мотивах, побуждающих людей предпочитать одни профессии другим;
- повышение мотивации учения за счет использования интерактивных технологий.

Изучение «Психологии и этики в профессиональной деятельности» в процессе обучения на третьей ступени высшего образования способствует формированию универсальных и профессиональных компетенций выпускников, дающее возможность в дальнейшем квалифицированно заниматься профессиональной деятельностью.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
		Знать	Уметь	Владеть
УК-5	способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности	Понятия «профессиональная деятельность», «профессионализм», виды профессиональной компетентности, этапы профессионального становления личности, психологические инварианты профессионализма, этические принципы, ценности, категории, особенности психологических явлений в коллективе	Следовать этическим нормам в профессиональной деятельности, регулировать поведение работника, выбирать оптимальную стратегию поведения в конфликтной ситуации, возникающей в профессиональной деятельности	Методами саморегуляции, способами повышения работоспособности, снятия напряженности в профессиональной деятельности, способами этического разрешения ситуаций в профессиональной деятельности
УК-6	способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития	Основные категории этики, понятие о морали, особенности функциональных состояний человека в профессиональной деятельности, структуру стрессоустойчивости	Развивать свои профессиональные компетентности, управлять мотивацией в профессиональной деятельности, реализовывать этические принципы поведения в служебных отношениях	Способами самосовершенствования на основе традиционной нравственности
ПК-1	владением современными информационными и образовательными технологиями, готовностью к их применению в научной деятельности и преподавательской практике при реализации основных образовательных программ в вузе	Знать современные информационные и образовательные технологии	Применять современные информационные и образовательные технологии в научной и преподавательской деятельности	Навыками применения современных образовательных и информационных технологий

3.УКАЗАНИЕ МЕСТА ДИСЦИПЛИНЫ «ПСИХОЛОГИЯ И ЭТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» В СТРУКТУРЕ ООП

Дисциплина «Психология и этика в профессиональной деятельности» относится к вариативной части факультативных дисциплин. Изучению курса предшествуют следующие дисциплины: «Психология самоорганизации и самообразования», «Философия», «Деловая этика», «Основы педагогического мастерства».

«Психология и этика в профессиональной деятельности» развивает психолого-этическую культуру.

Содержательно-логические связи дисциплины (модуля) «Психология и этика в профессиональной деятельности»

Содержательно-логические связи	
коды и название учебных дисциплин (модулей), практик	
на которые опирается содержание данной учебной дисциплины (модуля)	для которых содержание данной учебной дисциплины (модуля) выступает опорой
История и философия науки	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (педагогическая) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (научно-исследовательская)

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

Семестр	Всего часов	Аудиторных	Самост. работа	Лекций	Лабораторных	Практических	Контроль
3	72	28	44	6		22	зачет
	72	28	44	6		22	зачет

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

5.1. Структура дисциплины

№ п / п	Семестр	Недели семестра	Раздел дисциплины (модуля), темы раздела	Виды учебной работы, включая СРС и трудоемкость (в часах)						Форма: -текущего контроля успеваемости, СРС (по неделям семестра); -промежуточной аттестации (по семестрам)
				всего	лекция	практические занятия	лаб. занятия	семинары	СРС	
1	3	1,2	Основные категории дисциплины «Психологии и этики в профессиональной деятельности»	10	2			2	6	Дидактический тест, психологические упражнения, доклады
2	3	3,4	Понятие о профессиональной деятельности	10				4	6	Дидактические и психодиагностические тесты, психологические упражнения и игры, доклады, кейс-задачи
3	3	4,5	Мотивация в профессиональной деятельности	8				2	6	Дидактические и психодиагностические тесты, психологические упражнения
4	3	6,7, 8	Инварианты профессионализма	15	2			6	7	Дидактические тесты, кейс-задачи, доклады, психологические упражнения
5	3	9, 10	Психологические аспекты управленческой деятельности	8				2	6	Опрос, диагностический и дидактический тесты, ролевые игры, кейс-задачи
6	3	11, 12	Основные категории этики в профессиональной деятельности	10	2			2	6	Опрос, кейс-задачи, дискуссия, синквейны
7	3	13, 14, 15	Этика взаимоотношений с разными субъектами профессионального общения	11				4	7	Доклады, ролевые игры, кейс-задачи
			Контроль							зачет
Итого				72	6	-	-	22	44	

5.2 Матрица формируемых дисциплиной компетенций

Разделы и темы дисциплины			Компетенции (вместо цифр – шифр и номер компетенции из ФГОС ВПО)	
	УК-5	УК-6	ПК-1	общее количество компетенций
Тема 1. Основные категории дисциплины «Психологии и этики в профессиональной деятельности»	+	+	+	3
Тема 2. Понятие о профессиональной деятельности	+	+	+	3
Тема 3. Мотивация в профессиональной деятельности	+	+	+	3
Тема 4. Инварианты профессионализма	+	+	+	3
Тема 5. Психологические аспекты управленческой деятельности	+	+	+	3
Тема 6. Основные категории этики в профессиональной деятельности	+	+	+	3
Тема 7. Этика взаимоотношений с разными субъектами профессионального общения	+	+	+	3

5.3. Содержание разделов «Психологии и этики в профессиональной деятельности»

№ п/п	Название раздела	Содержание раздела в дидактических единицах
1.	Основные категории дисциплины «Психологии и этики в профессиональной деятельности»	Связь дисциплины с общественными и гуманитарными науками. Этическая и психологическая составляющие в профессиональной деятельности. Основные категории дисциплины: психология, этика, профессиональная деятельность, профессионализм, профессия, профессиональная пригодность, профотбор, эффективность деятельности, компенсаторные возможности
2.	Понятие о профессиональной деятельности	Типы профессий. Критерии, показатели профессионализма. Профессиональная компетентность: виды, развитие. Деятельностная теория. Психологическая структура профессиональной деятельности. Этапы профессионального становления.
3.	Мотивация в профессиональной деятельности	Мотивация труда работника с точки зрения гуманистической психологии, бихевиоризма, когнитивной психологии. Самоактуализация в профессии. Удовлетворенность трудом.
4	Инварианты профессионализма	Антиципация, саморегуляция, принятие решений, креативность, сила личности, мотивация достижения успеха как инварианты профессионализма: понятия, виды, особенности. Функциональные состояния человека в трудовой деятельности: понятие, виды. Динамика работоспособности. Утомление. Напряженность в профессиональной деятельности. Профессиональный стресс. Стрессоустойчивость в профессиональной деятельности: понятие, структура, значение.
5	Психологические аспекты управленческой деятельности	Организация как социальная группа. Трудовой коллектив как объект управления. Социально-психологические явления в малой группе. Психология коллектива: психологический климат, его параметры и методы диагностики. Стадии развития коллектива. Психология лидерства и руководства. Функции руководителя. Стили руководства в профессиональной деятельности.
6	Основные категории этики в профессиональной деятельности	Профессиональная этика. Общие этические принципы. Система этических ценностей. Основные этические противоречия в профессиональном самоопределении. Основные категории этики (добро, зло, справедливость, благо, ответственность, долг, совесть) в профессиональной деятельности в современной действительности. Этические проблемы деловой жизни. Макроэтика, микроэтика. Социальные функции и принципы этики в профессиональной деятельности.
7	Этика взаимоотношений с разными субъектами профессионального общения	Теория коммуникации. Транзактная модель общения Э. Берна: проекция в бизнес-коммуникации. Этические принципы в служебных отношениях. Межличностная аттракция. Эффекты межличностного восприятия. Конфликты в профессиональной деятельности: виды, структура, функции, стадии, Причины конфликтов в организациях. Этика поведения в конфликтной ситуации.

5.4 Практические занятия

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1.	Модуль 1	Основные категории дисциплины «Психологии и этики в профессиональной деятельности»	2
2.	Модуль 2	Понятие о профессиональной деятельности	4
3.	Модуль 2	Мотивация в профессиональной деятельности	2
4	Модуль 2	Инварианты профессионализма	6
5	Модуль 3	Психологические аспекты управленческой деятельности	2
6	Модуль 4	Основные категории этики в профессиональной деятельности	2
7	Модуль 4	Этика взаимоотношений с разными субъектами профессионального общения	4
Итого			22

5.5. Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля

№п/п	Раздел «Психологии и этики в профессиональной деятельности»	Всего часов	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
1.	Основные категории дисциплины «Психологии и этики в профессиональной деятельности»	6	Изучение основной и дополнительной литературы. Подготовка докладов	Заслушивание докладов, дидактический тест
2.	Понятие о профессиональной деятельности	6	Изучение основной и дополнительной литературы. Решение кейс-задач	Заслушивание докладов, дидактический тест, решение кейс-задач, ролевые игры, написание синквейнов
3.	Мотивация в профессиональной деятельности	6	Обзор научных публикаций, включая Интернет-ресурсы	Заслушивание докладов, решение тестов
4.	Инварианты профессионализма	7	Работа с основной, дополнительной и справочной литературой, решение кейс-задач, применение приемов саморегуляции на практике, подготовка вопросов к лекции-пресс-конференции	Экспресс-опрос, дидактический тест, решение кейс-задач.
5.	Психологические аспекты управленческой деятельности	6	Изучение литературы, подготовка докладов.	ролевая игра, дидактические тесты, решение кейс-задач. Написание синквейнов
6.	Основные категории этики в профессиональной деятельности	6	Изучение литературы, подготовка докладов, решение кейс-задач	Дидактические тесты, написание синквейнов
7	Этика взаимоотношений с разными субъектами профессионального общения	7	Изучение литературы, подготовка докладов, решение кейс-задач	Психологические игры и упражнения, ролевые игры
	Итого	44		

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При изучении дисциплины в рамках реализации ООП по направлениям подготовки специалиста используются следующие технологии: информационные технологии, проблемные методы обучения, интерактивные технологии, обучение с применением практических заданий.

Изучение дисциплины подразумевает использование информационных технологий:

- поиск информации в глобальной сети Интернет;
- работа в электронно-библиотечных системах;
- работа ЭИОС вуза (портал);
- мультимедийные лекции.

Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях

Семестр	Тема	Вид занятия (Л, ПР, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
3	Тема 1.	Лекция	Проблемная лекция	2
3	Тема 1.	Практическое занятие	Ознакомление с Интернет-ресурсами русскоязычной зоны: www.gramota.ru , www.slovari.ru , www.grammar.ru . Работа со словарями. Выполнение упражнений.	2
3	Тема 2.	Лекция	Лекция - полилог	2
3	Тема 2	Практическое занятие	Доклады-презентации, написание эссе	2
3	Тема 3	Лекция	Лекция - дискуссия	2
3	Тема 3	Практическое занятие	Написание эссе, подготовка докладов, выполнение упражнений, работа со словарями.	2
3	Тема 4	Лекция	Лекция - полилог	2
3	Тема 4	Практическое занятие	Выполнение заданий повышенной сложности, ориентированных на самостоятельный поиск аргументации ответа. Конспектирование. Опрос.	2
3	Тема 5	Лекция	Лекция - демонстрация	2
3	Тема 5	Практическое занятие	Составление опорных схем. Выполнение упражнений.	2
3	Тема 6	Лекция	Лекция-демонстрация	2
3	Тема 6	Практическое занятие	Подготовка демонстраций – презентаций, составление таблиц, оформление текстов в разных стилях	2
3	Тема 7	Лекция	Проблемная лекция	2
3	Тема 7	Практическое занятие	Дискуссия, построение схем, написание сочинения.	2

7. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «Психология и этика профессиональной деятельности» И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ. *

Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств

Контроль знаний студентов по дисциплине «Психология и этика профессиональной деятельности» проводится в устной и (или) письменной форме, предусматривает текущий и промежуточный контроль (зачет).

Методы контроля:

- тестовая форма контроля;
- устная форма контроля – опрос и общение с аудиторией по поставленной задаче в устной форме;
- решение определенных заданий (задач) по теме практического материала в конце практического занятия, в целях эффективности усвояемости материала на практике.
- использование ролевых игр (соревнований) по группам, внутри групп;
- поощрение индивидуальных и творческих заданий, в которых студент проработал самостоятельно большое количество дополнительных источников литературы.

Текущий контроль предусматривает устную форму опроса студентов и (или) письменный экспресс-опрос по окончанию изучения каждой темы.

Промежуточная аттестация - зачет.

7.1 Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств

№ п/п	№ семестра	Виды контроля и аттестации (ВК, Тат, ПрАт)	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Оценочные средства	
				Форма	Количество вопросов в задании
1.	1.	ВК (УК-5, УК-6, ПК-1)	Модуль 1.	тестирование	20
2.	1.	Тат (УК-5, УК-6, ПК-1)	Модуль 1	тестирование	20
3.	1.	Тат (УК-5, УК-6, ПК-1)	Модуль 2.	тестирование	20
4	1.	Тат (УК-5, УК-6, ПК-1)	Модуль 3.	тестирование	20
5.		Тат (УК-5, УК-6, ПК-1)	Модуль 4.	Письменный опрос	5
6.		Тат (УК-5, УК-6, ПК-1)	Модуль 5.	тестирование	20
7.		Тат (УК-5, УК-6, ПК-1)	Модуль 6.	Защита доклада	1
8.		Тат (УК-5, УК-6, ПК-1)	Модуль 7.	тестирование	
9.		ПрАт (УК-5, УК-6, ПК-1)	Все модули	Компьютерное тестирование	30

*Полный фонд оценочных средств по дисциплине приведен отдельно в приложении к РПД

Методика текущего контроля и промежуточной аттестации

Освоение основной образовательной программы сопровождается текущим контролем успеваемости и промежуточной аттестацией обучающихся.

Текущий контроль успеваемости обучающихся является элементом внутривузовской системы контроля качества подготовки специалистов и способствует активизации познавательной деятельности обучающихся в межсессионный период как во время контактной работы обучающихся с преподавателем, так и во время самостоятельной работы. Текущий контроль осуществляется преподавателем и может проводиться в следующих формах: индивидуальный и (или) групповой опрос (устный или письменный) на занятиях; защита реферата; презентация проектов, выполненных индивидуально или группой обучающихся; анализ деловых ситуаций (анализа вариантов решения проблемы, обоснования выбора оптимального варианта решения, др.); тестирование (письменное или компьютерное); контроль самостоятельной работы студентов (в письменной или устной форме).

По итогам текущего контроля преподаватель отмечает обучающихся, проявивших особые успехи, а также обучающихся, не выполнивших запланированные виды работ.

Промежуточная аттестация призвана оценить компетенции, сформированные у обучающихся в процессе обучения и обеспечить контроль качества освоения программы. Для контроля результатов освоения обучающимися учебного материала по программе конкретной дисциплины, проверка и оценка знаний, полученных за семестр (курс), развития творческого мышления, приобретения навыков самостоятельной работы, умения применять теоретические знания при решении практических задач, оценки знаний, умений, навыков и уровня сформированных компетенций обучающихся предусматривается зачет и экзамен.

Критерии оценивания студента для получения зачёта:

«Зачёт» - демонстрирует полноту ответа по существу поставленных вопросов; логичность, последовательность и пропорциональность изложения материала; знание основных понятий и терминов по дисциплине, умение их использовать, рассуждать, обобщать, делать выводы, обосновать свою точку зрения; умение связать ответ с другими дисциплинами по специальности и с современными проблемами; за неполное знание материала, но недостатки в подготовке студента не мешают ему в дальнейшем овладеть знаниями по специальности в целом.

«Незачёт» - демонстрирует незнание большей части материала, которое свидетельствует о слабом понимании или непонимании предмета и не позволит ему овладеть знаниями по специальности; при ответе допускает грубые ошибки, которые не может исправить даже при помощи преподавателя.

Примеры оценочных средств:

а) для входного контроля (ВК):

1. К каким областям труда относится профессия инженер?
А) природа, б) социальная система, в) техника, г) знаковая система.
2. Что не относится к профессионально важным качествам?
А) способности, б) поведение, в) мотивы, г) направленность личности.
3. Что не относится к специальностям:
А) окулист, б) ортодонт, в) врач, г) педиатр.
4. Профессия – это вид деятельности, который (убрать лишнее):
А) является общественно-полезным, б) обусловлен половой принадлежностью, в) требует специальной подготовки и переподготовки, г) выполняется за определенное вознаграждение.

5. Сознательный акт выявления собственной позиции в проблемных ситуациях называется:

А) реориентацией личности, б) психобиографией, в) самоопределением, г) таксономией.

6. Психология и этика взаимодействуют с:

А) педагогикой, б) философией, в) математикой, г) физикой, д) все ответы верны, е) все ответы неверны.

7. Ответственность—это:

1) категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия ее моральной деятельности нравственному долгу;

2) категория этики, характеризующая способность человека осуществлять нравственный самоконтроль, внутреннюю самооценку с точки зрения соответствия своего поведения требованиям нравственности, самостоятельно формулировать для себя нравственные задачи и требовать от себя их выполнения;

3) категория этики, опирающаяся на принцип равенства всех людей в моральном отношении;

4) категория этики, характеризующая моральную ценность личности в связи с его статусом, родом деятельности и признаваемыми за ним моральными заслугами;

5) категория этики, означающая отношение личности к обществу, другим людям, выражающаяся в нравственной обязанности по отношению к ним в конкретных условиях.

8. Что не относится к области изучения «Профессиональная этика»?

1) нравственные отношения трудовых коллективов и каждого специалиста в отдельности;

2) нравственные качества личности специалиста, которые обеспечивают наилучшее выполнение профессионального долга;

3) совокупность правовых, организационных, охранных и иных мер по предупреждению и пресечению преступлений и административных правонарушений;

4) взаимоотношения внутри профессиональных коллективов, и те специфические нравственные нормы, свойственные для данной профессии;

9. Какой нравственной категорией выражено соответствие профессии общему нравственному закону по качеству выполнения профессионального долга?

1) «профессиональная ответственность»;

2) «профессиональная совесть»;

3) «профессиональное достоинство»;

4) «профессиональная справедливость»;

5) «профессиональная честь».

9. Как называются отношения, основанные на требованиях законов, соглашений, инструкций и других нормативных документов?

1) дружеские;

2) межличностные;

3) деловые;

4) официальные;

5) служебные.

10. Нравственный нигилизм – это:

1) признание общих для всех моральных норм, принципов и ценностей;

2) высказывание, обязывающее, разрешающее или запрещающее что-то сделать и не являющееся истинным или ложным;

3) высказывание, являющееся ложным;

4) перемена в сознании;

5) отрицание общих для всех моральных норм, принципов и ценностей.

11. Что изучает наука этика?

1) мораль, нравственность;

2) традиции, обычаи, народное творчество;

3) поведение каждого конкретного человека в обществе;

- 4) социальные проблемы общества;
- 5) политическое устройство общества.

12. С какой нравственной категорией связано понятие чести?

- 1) счастье;
- 2) долг;
- 3) совесть;
- 4) достоинство;
- 5) ответственность.

13. Все, что служит удовлетворению материальных и духовных потребностей людей, является средством для достижения определенных положительных целей, называется словом:

- 1) благо;
- 2) доброта;
- 3) добродетель;
- 4) богатство;
- 5) достаток.

14. Нравственная категория, выражающаяся в моральной обязанности по отношению к другим людям в конкретных условиях; – это:

- 1) честь;
- 2) долг;
- 3) справедливость;
- 4) ответственность;
- 5) совесть.

15. Эмоции, заставляющие человека страдать по поводу расхождений между тем, что он сделал, и что хотел сделать - это:

- 1) достоинство;
- 2) долг;
- 3) ответственность;
- 4) справедливость;
- 5) совесть.

б) Примеры оценочных средств для контроля текущей успеваемости (ТАт)

1. Понятия «мотив» и «мотивация» соотносятся следующим образом:

- а) понятие «мотив» уже понятия «мотивация»
- б) понятие «мотивация» уже понятия «мотив»
- в) эти понятия – синонимы
- г) понятие «мотив» является родовым по отношению к «мотивации»

2. Выделяют три стадии стресса:

- А) реакция тревоги, выражающаяся в мобилизации всех ресурсов организма в ответ на воздействие извне, нарушающее равновесие процессов жизнедеятельности;
- Б) состояние полного физического, душевного и социального благополучия;
- В) реакция сопротивления, когда организму удается справиться с вредными воздействиями;
- Г) состояние организма, обеспечивающее жизнедеятельность человека;
- Д) состояние истощения, когда приспособительные возможности организма снижаются.

3. Психофизиологические признаки стресса:

- А) вспотевшие ладони, обильное потовыделение;
- Б) частое сердцебиение, возникновение проблем с дыханием;
- В) повышение настроения, общего жизненного тонуса;
- Г) расширение зрачков, повышение кровяного давления;

Д) снижение артериального давления;

Е) правильные ответы АБГ.

4. Психическое напряжение, благоприятно действующая на человека:

А) эустресс;

Б) стресс;

В) дистресс;

Г) эвстресс..

5. Психическое напряжение, которое характеризуется предельным снижением сопротивления стрессовым воздействиям:

А) эустресс;

Б) стресс;

В) дистресс;

Г) эвстресс..

6. Психические процессы, сопровождающие состояние продуктивного стресса:

А) возрастает объем восприятия;

Б) снижается объём внимания;

В) повышается гибкость и лабильность оперативной памяти;

Г) увеличивается оригинальность, продуктивность мышления;

Д) снижается способность к формулировке альтернатив и их анализу;

Е) правильные ответы АБВ;

Ж) правильные ответы АВГ.

7. Факторы, вызывающие стресс, называются:

А) стресс-фактор;

Б) конфликтоген;

В) стрессор;

Г) стресс-ситуация.

8. Виды стрессоров:

А) психологические;

Б) социальные;

В) физиологические;

Г) культурные.

9. Общие стрессоры служебной деятельности:

А) плохая организация служебной деятельности;

Б) недостаток сотрудников;

В) режим рабочего времени;

Г) нечёткие ролевые обязанности;

Д) статусные проблемы;

Е) заорганизованность, формализм;

Ж) непредсказуемое развитие событий в организации;

И) нереалистично высокие притязания;

10. Внеслужебные стрессоры:

А) супруг, дети;

Б) ролевой конфликт;

В) домашняя обстановка;

- Г) давление окружающей среды;
- Д) недостаток сотрудников;
- Е) родители и родственники;

11. Кризис профессионального становления:

- А) способность осознавать собственную неповторимость и индивидуальность как ценность и не позволять разрушать её другим людям;
- Б) относительно непродолжительные по времени периоды кардинальной перестройки личности руководителя, обусловленные внутренними противоречиями и неудовлетворённостью своей деятельностью;
- В) комплекс эмоциональных состояний, возникающих в ответ на разнообразные экстремальные воздействия.

12. Причины, порождающие кризисы профессионального становления:

- А) неудовлетворённость своим социальным и профессиональным статусом;
- Б) философское чувство юмора, творческий подход к жизни;
- В) чрезмерная поглощённость профессиональной деятельностью; постепенные качественные изменения способов выполнения деятельности;
- Г) частое сердцебиение, возникновение проблем с дыханием.

13. Варианты управления стрессом:

- А) профилактика;
- Б) уклонение;
- В) активное противодействие стрессу;
- Г) сопротивление;
- Д) первоочередная самопомощь;
- Е) компромисс;
- Ж) правильные ответы АД;
- И) правильные ответы АВГ.

14. Стрессоустойчивость:

- А) способность человека относиться к самому себе и к окружающим как к индивидуальностям;
- Б) способность сохранять высокие показатели психического функционирования и деятельности при возрастающих стрессовых нагрузках;
- В) способность человека регулировать свои психические процессы.

15. Способы мобилизации психофизиологических возможностей:

- А) релаксация;
- Б) интеллектуальная нагрузка;
- В) аутогенная тренировка;
- Г) физическая нагрузка;
- Д) медитация;
- Е) правильные ответы АД;
- Ж) правильные ответы БГ;

16. Релаксация:

- А) метод психической саморегуляции состояний, основанный на сознательном внушении чувств тепла, тяжести, облегчения различных органов и участков тела;
- Б) разновидность психической саморегуляции в форме уменьшения напряжения в форме сознательного нервно-мышечного расслабления в теле;

В) метод психической саморегуляции при помощи умственных действий, направленных на приведение психики человека в состояние углублённой сосредоточенности, погружения в себя.

в) примеры оценочных средств для промежуточной аттестации (ПрАТ)

1. Связь психологии и этики в профессиональной деятельности с другими науками и сферами практики.
2. Основные категории «Психологии и этики в профессиональной деятельности».
3. Соотношение понятий «профессиональная деятельность», «труд», «профессия». Классификация профессий.
4. Мотивация труда: основные понятия. Обогащение содержания труда.
5. Профессиональный стресс: понятие, причины. Стрессоустойчивость: индивидуальные различия.
6. Негативные эмоциональные состояния, связанные с профессиональной деятельностью: психическое утомление, тревожность, фрустрация, повышенная психическая напряженность. Методы регулирования работоспособности.
7. Этапы профессионального становления.
8. Профессиональная компетентность в структуре профессионализма.
9. Психология групп. Стили руководства.
10. Понятие «коллектив». Основные характеристики коллектива, стадии развития. Личность и коллектив: взаимовлияние.
11. Конфликт в профессиональной деятельности: структура, причины возникновения, управление.
12. Задачи профессиональной этики. Категории этики.
13. Принципы профессиональной этики. Моральные нормы и принципы в работе.
14. Специфика профессиональной деятельности в системе «Человек – Человек», «Человек – техника».
15. Социально - психологический климат коллектива.

7.2 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

1. Рабочая программа дисциплины «Психология и этика в профессиональной деятельности».
2. Педагогика: методические указания для аспирантов очной формы обучения / Сост. Е.А. Торохова, О.А. Жученко, О.Н. Малахова, Ф.Н.Поносов. – Ижевск: ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА, 2015. – 26 с. Режим доступа: <http://portal.izhgsha.ru/index.php?q=docs&download=1&parent=56&id=11478>
3. Самостоятельная работа при изучении учебных дисциплин кафедры философии : метод. указ. для студентов и аспирантов / Сост.: В.К. Трофимов. – Ижевск: ФГБОУ ВПО Ижевская ГСХА, 2014. – 52 с. Режим доступа: <http://portal.izhgsha.ru/index.php?q=docs&download=1&parent=56&id=7468>

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение преподавания «Психологии и этики в профессиональной деятельности»

8.1. Обязательная литература

№ п/п	Автор, название	Количество экземпляров в библиотеке
1.	Липаткина Н.В. Профессиональная этика: учебное пособие / Н.В.Липаткина. – Оренбург: Руссервис, 2020. – 103с.	ЭБС «Рукопт» Режим доступа: https://lib.rucont.ru/api/efd/reader?file=734437
2.	Введение в организационную психологию: [Электронный ресурс] / Н.В. Лукьянченко и др., 2012.- 165 с.	ЭБС «Рукопт» Режим доступа: https://lib.rucont.ru/api/efd/reader?file=260926
3.	Деловая этика/ авт.-сост. В. К. Трофимов. - Ижевск : РИО ФГБОУ ВПО Ижевская ГСХА, 2012. - 352 с. :	ЭБС «Рукопт» Режим доступа: https://lib.rucont.ru/api/efd/reader?file=327133
4.	Психология и педагогика. Введение в профессиональную этику: учебное пособие /Р.Я. Вельц и др. – Уфа:Уфим. Гос. Академия экономики и сервиса, 2008.- 138 с.	ЭБС «Рукопт» Режим доступа: https://lib.rucont.ru/api/efd/reader?file=143792

8.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор, название	Количество экземпляров в библиотеке
1.	Саморуков В.И. Организационное поведение. Психология и этика делового общения. Рабочая тетрадь.– Санкт-Петербург: СПбГАУ, 2018. –64 с.	ЭБС «Рукопт» Режим доступа: https://lib.rucont.ru/api/efd/reader?file=705857
2.	Психология личности: учебное пособие / авт-сост. Т.И. Куликова. – Изд.-во: Имидж-Пресс, 2017. – 169 с.	ЭБС «Рукопт» Режим доступа: https://lib.rucont.ru/api/efd/reader?file=636897

8.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине «Психологии и этики в профессиональной деятельности», включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Поиск информации в глобальной сети Интернет

Работа в электронно-библиотечных системах

Работа в ЭИОС вуза (работа с порталом и онлайн-курсами в системе moodle.izhgsha.ru)

Мультимедийные лекции

Работа в компьютерном классе

Компьютерное тестирование

При изучении учебного материала используется комплект лицензионного программного обеспечения следующего состава:

1. Операционная система: Microsoft Windows 10 Professional. Подписка на 3 года. Договор № 9-БД/19 от 07.02.2019. Последняя доступная версия программы. Astra Linux Common Edition. Договор №173-ГК/19 от 12.11.2019 г.

2. Базовый пакет программ Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint). Microsoft Office Standard 2016. Бессрочная лицензия. Договор №79-ГК/16 от 11.05.2016. Microsoft Office Standard 2013. Бессрочная лицензия. Договор №0313100010014000038-0010456-01 от 11.08.2014. Microsoft Office Standard 2013. Бессрочная лицензия. Договор №26 от 19.12.2013. Microsoft Office Professional Plus 2010. Бессрочная лицензия. Договор №106-ГК от 21.11.2011. Р7-Офис. Договор №173-ГК/19 от 12.11.2019 г.

3. Информационно-справочная система (справочно-правовая система) «Консультант плюс». Соглашение № ИКП2016/ЛСВ 003 от 11.01.2016 для использования в учебных целях бессрочное. Обновляется регулярно. Лицензия на все компьютеры, используемые в учебном процессе.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ) к следующим современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам:

Информационно-справочная система (справочно-правовая система) «КонсультантПлюс».

«1С: Предприятие 8 через Интернет для учебных заведений» (<https://edu.1cfresh.com/>) со следующими приложениями: 1С: Бухгалтерия 8, 1С: Управление торговлей 8, 1С:ERP Управление предприятием 2, 1С: Управление нашей фирмой, 1С: Зарплата и управление персоналом. Облачный сервис.

8.4 Методические указания по освоению дисциплины

Перед изучением дисциплины студенту необходимо ознакомиться с рабочей программой дисциплины, размещенной на портале и просмотреть основную литературу, приведенную в рабочей программе в разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины». Владение компетенциями дисциплины в полной мере будет подтверждаться Вашим умением ставить конкретные задачи по взаимодействию с коллегами, а также использованием норм русского языка и этикета в общении.

Полученные при изучении дисциплины знания, умения и навыки рекомендуется использовать при изучении гуманитарных и социальных дисциплин, а также на учебных и производственных практиках.

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины «Психологии и этики в профессиональной деятельности»

Тип аудитории	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения
<i>Для аудиторий, не оборудованных специализированным оборудованием</i>	
Лекции	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Аудитория, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории: переносной компьютер, проектор, доска, экран.
Практики (семинары)	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (практических занятий). Аудитория, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории: переносной компьютер, проектор, доска, экран.
Самостоятельная работа	Помещение для самостоятельной работы. Помещение оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.
Общее помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

«Психология и этика в профессиональной деятельности»

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

В результате изучения дисциплины аспирант должен:

Знать:

понятия «профессиональная деятельность», «профессионализм»,
виды профессиональной компетентности,
этапы профессионального становления личности,
психологические инварианты профессионализма,
этические принципы, ценности, категории,
особенности психологических явлений в коллективе

Уметь:

1. следовать этическим нормам в профессиональной деятельности,
2. регулировать поведение работника,
3. выбирать оптимальную стратегию поведения в конфликтной ситуации, возникающей в профессиональной деятельности

Владеть:

- методами саморегуляции,
- способами повышения работоспособности,
- снятия напряженности в профессиональной деятельности,
- способами этического разрешения ситуаций в профессиональной деятельности

ПАСПОРТ

фонда тестовых заданий
по дисциплине «Психология и этика в профессиональной деятельности»

№п/п	Контролируемые разделы дисциплины	Количество тестовых заданий
1	Модуль 1. «Психология и этика в профессиональной деятельности» в системе научного знания	15
2	Модуль 2. Психология профессиональной деятельности	16
3	Модуль 3. Основы психологии управления	50
4	Модуль 4. Этика в профессиональной деятельности	40

Методика проведения тестирования по дисциплине

Параметры методики		Примечания
Названия оценок		-зачёт, незачёт
Предел длительности контроля	45 мин	
Предел длительности ответа на каждый вопрос	1 мин.	
Последовательность выбора разделов	Последовательная	
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Случайная	
Пороги оценок	75% и выше	зачёт
Предлагаемое количество вопросов из одного контролируемого раздела	2 –3	

ПРИМЕРЫ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ И КЕЙС-ЗАДАЧ ПО ПСИХОЛОГИИ И ЭТИКЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

МОДУЛЬ 1. «ПСИХОЛОГИЯ И ЭТИКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» В СИСТЕМЕ НАУЧНОГО ЗНАНИЯ

16. К каким областям труда относится профессия инженер?
А) природа, б) социальная система, в) техника, г) знаковая система.
17. Что не относится к профессионально важным качествам?
А) способности, б) поведение, в) мотивы, г) направленность личности.
18. Что не относится к специальностям:
А) окулист, б) ортодонт, в) врач, г) педиатр.

19. Профессия – это вид деятельности, который (убрать лишнее):

А) является общественно-полезным, б) обусловлен половой принадлежностью, в) требует специальной подготовки и переподготовки, г) выполняется за определенное вознаграждение.

20. Сознательный акт выявления собственной позиции в проблемных ситуациях называется:

А) реориентацией личности, б) психобиографией, в) самоопределением, г) таксономией.

21. Психология и этика взаимодействуют с:

А) педагогикой, б) философией, в) математикой, г) физикой, д) все ответы верны, е) все ответы неверны.

22. Ответственность—это:

1) категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия ее моральной деятельности нравственному долгу;

2) категория этики, характеризующая способность человека осуществлять нравственный самоконтроль, внутреннюю самооценку с точки зрения соответствия своего поведения требованиям нравственности, самостоятельно формулировать для себя нравственные задачи и требовать от себя их выполнения;

3) категория этики, опирающаяся на принцип равенства всех людей в моральном отношении;

4) категория этики, характеризующая моральную ценность личности в связи с его статусом, родом деятельности и признаваемыми за ним моральными заслугами;

5) категория этики, означающая отношение личности к обществу, другим людям, выражающаяся в нравственной обязанности по отношению к ним в конкретных условиях.

23. Что не относится к области изучения «Профессиональная этика»?

1) нравственные отношения трудовых коллективов и каждого специалиста в отдельности;

2) нравственные качества личности специалиста, которые обеспечивают наилучшее выполнение профессионального долга;

3) совокупность правовых, организационных, охранных и иных мер по предупреждению и пресечению преступлений и административных правонарушений;

4) взаимоотношения внутри профессиональных коллективов, и те специфические нравственные нормы, свойственные для данной профессии;

9. Какой нравственной категорией выражено соответствие профессии общему нравственному закону по качеству выполнения профессионального долга?

1) «профессиональная ответственность»; 2) «профессиональная совесть»; 3)

- «профессиональное достоинство»; 4) «профессиональная справедливость»;
- 5) «профессиональная честь».
24. Как называются отношения, основанные на требованиях законов, соглашений, инструкций и других нормативных документов?
- 1) дружеские; 2) межличностные; 3) деловые; 4) официальные; 5) служебные.
25. Нравственный нигилизм – это:
- 1) признание общих для всех моральных норм, принципов и ценностей;
- 2) высказывание, обязывающее, разрешающее или запрещающее что-то сделать и не являющееся истинным или ложным;
- 3) высказывание, являющееся ложным;
- 4) перемена в сознании;
- 5) отрицание общих для всех моральных норм, принципов и ценностей.
26. Что изучает наука этика?
- 1) мораль, нравственность; 2) традиции, обычаи, народное творчество; 3) поведение каждого конкретного человека в обществе; 4) социальные проблемы общества;
- 5) политическое устройство общества.
27. С какой нравственной категорией связано понятие чести?
- 1) счастье; 2) долг; 3) совесть; 4) достоинство; 5) ответственность.
28. Все, что служит удовлетворению материальных и духовных потребностей людей, является средством для достижения определенных положительных целей, называется словом: 1) благо; 2) доброта; 3) добродетель; 4) богатство; 5) достаток.
29. Нравственная категория, выражающаяся в моральной обязанности по отношению к другим людям в конкретных условиях; – это:
- 1) честь; 2) долг; 3) справедливость; 4) ответственность; 5) совесть.
30. Эмоции, заставляющие человека страдать по поводу расхождений между тем, что он сделал, и что хотел сделать - это:
- 1) достоинство; 2) долг; 3) ответственность; 4) справедливость; 5) совесть.

МОДУЛЬ 2. ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Понятия «мотив» и «мотивация» соотносятся следующим образом:
- а) понятие «мотив» уже понятия «мотивация»
- б) понятие «мотивация» уже понятия «мотив»
- в) эти понятия – синонимы
- г) понятие «мотив» является родовым по отношению к «мотивации»
17. Выделяют три стадии стресса:
- А) реакция тревоги, выражающаяся в мобилизации всех ресурсов организма в ответ на

- воздействие извне, нарушающее равновесие процессов жизнедеятельности;
- Б) состояние полного физического, душевного и социального благополучия;
- В) реакция сопротивления, когда организму удается справиться с вредными воздействиями;
- Г) состояние организма, обеспечивающее жизнедеятельность человека;
- Д) состояние истощения, когда приспособительные возможности организма снижаются.
18. Психофизиологические признаки стресса:
- А) вспотевшие ладони, обильное потовыделение;
- Б) частое сердцебиение, возникновение проблем с дыханием;
- В) повышение настроения, общего жизненного тонуса;
- Г) расширение зрачков, повышение кровяного давления;
- Д) снижение артериального давления;
- Е) правильные ответы АБГ.
19. Психическое напряжение, благоприятно действующая на человека:
- А) эустресс; Б) стресс; В) дистресс; Г) эвстресс..
20. Психическое напряжение, которое характеризуется предельным снижением сопротивления стрессовым воздействиям:
- А) эустресс; Б) стресс; В) дистресс; Г) эвстресс..
21. Психические процессы, сопровождающие состояние продуктивного стресса:
- А) возрастает объем восприятия;
- Б) снижается объём внимания;
- В) повышается гибкость и лабильность оперативной памяти;
- Г) увеличивается оригинальность, продуктивность мышления;
- Д) снижается способность к формулировке альтернатив и их анализу;
- Е) правильные ответы АБВ;
- Ж) правильные ответы АВГ.
22. Факторы, вызывающие стресс, называются:
- А) стресс-фактор; Б) конфликтоген; В) стрессор; Г) стресс-ситуация.
23. Виды стрессоров:
- А) психологические; Б) социальные; В) физиологические; Г) культурные.
24. Общие стрессоры служебной деятельности:
- А) плохая организация служебной деятельности; Б) недостаток сотрудников; В) режим рабочего времени; Г) нечёткие ролевые обязанности; Д) статусные проблемы; Е) заорганизованность, формализм; Ж) непредсказуемое развитие событий в организации; И) нереалистично высокие притязания;
25. Внеслужебные стрессоры:
- А) супруг, дети; Б) ролевой конфликт; В) домашняя обстановка; Г) давление окружающей среды; Д) недостаток сотрудников; Е) родители и родственники;
26. Кризис профессионального становления:
- А) способность осознавать собственную неповторимость и индивидуальность как ценность и не позволять разрушать её другим людям;
- Б) относительно непродолжительные по времени периоды кардинальной перестройки личности руководителя, обусловленные внутренними противоречиями и неудовлетворённостью своей деятельностью;
- В) комплекс эмоциональных состояний, возникающих в ответ на разнообразные экстремальные воздействия.
27. Причины, порождающие кризисы профессионального становления:
- А) неудовлетворённость своим социальным и профессиональным статусом;
- Б) философское чувство юмора, творческий подход к жизни;
- В) чрезмерная поглощённость профессиональной деятельностью; постепенные качественные изменения способов выполнения деятельности;
- Г) частое сердцебиение, возникновение проблем с дыханием.

28. Варианты управления стрессом:

А) профилактика; Б) уклонение; В) активное противодействие стрессу; Г) сопротивление; Д) первоочередная самопомощь; Е) компромисс; Ж) правильные ответы АБД; И) правильные ответы АВГ.

29. Стрессоустойчивость:

А) способность человека относиться к самому себе и к окружающим как к индивидуальностям;

Б) способность сохранять высокие показатели психического функционирования и деятельности при возрастающих стрессовых нагрузках;

В) способность человека регулировать свои психические процессы.

30. Способы мобилизации психофизиологических возможностей:

А) релаксация; Б) интеллектуальная нагрузка; В) аутогенная тренировка; Г) физическая нагрузка; Д) медитация; Е) правильные ответы АД; Ж) правильные ответы БГ;

31. Релаксация:

А) метод психической саморегуляции состояний, основанный на сознательном внушении чувств тепла, тяжести, облегчения различных органов и участков тела;

Б) разновидность психической саморегуляции в форме уменьшения напряжения в форме сознательного нервно-мышечного расслабления в теле;

В) метод психической саморегуляции при помощи умственных действий, направленных на приведение психики человека в состояние углублённой сосредоточенности, погружения в себя.

МОДУЛЬ 3. ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

1. Психология управления:

А) наука, изучающая факты, закономерности и механизмы психики;

Б) отрасль психологической науки, направленная на изучение психологических аспектов процесса управления;

В) область знаний, акцентирующая внимание на психологических особенностях детей разного возраста.

2. Совокупность системы скоординированных мероприятий, направленных на достижение значимых целей организации:

А) менеджмент; Б) организация; В) управление; Г) психология управления.

3. Система управления предполагает:

А) наличие целей деятельности;

Б) наличие иерархической структуры власти;

В) наличие режима внешних связей;

Г) наличие правового регулирования;

Д) все ответы верны;

Е) все ответы не верны.

4. Объект управления:

А) социальная группа; Б) отдельный индивид; В) как социальная группа, так и индивид.

5. Восприимчивость и подверженность целенаправленному воздействию субъекта воздействия:

А) менеджмент; Б) подчинение; В) целеполагание; Г) мотивация.

6. Психологическая специфичность управленческой деятельности:

А) это индивидуальная деятельность;

Б) это совместная (коллективная) деятельность;

В) это совместно-индивидуальная деятельность

7. Основной субъект управления, отвечающий за работу малых групп:

А) руководитель; Б) психоаналитик; В) ученый-исследователь; Г) психотерапевт.

8. Основные принципы работы руководителя с подчинёнными:

- А) чёткость поставленной перед подчинёнными цели;
 - Б) бескомпромиссность в отношении ошибок подчинённых;
 - В) активность руководства персоналом;
 - Г) правильность соизмерения задач и способностей исполнителей;
 - Д) правильные ответы АВГ;
 - Е) правильные ответы БГ.
9. В управленческой деятельности руководителю помогают:
- А) групповые нормы поведения; Б) оборудование; В) личные мотивации; Г) лидерские качества;
10. Организация:
- А) немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении;
 - Б) специфическая форма объединения группы индивидов, деятельность которых сознательно координируется субъектом управления для упорядочения совместной деятельности и достижения общей цели.
11. Социальные феномены, которые лежат в основе появления организаций:
- А) конформизм; Б) фасилитация; В) групповое давление; Г) синергия.
12. Принципы, на основе которых создаётся организация:
- А) обратной связи; Б) диапазона управления; В) единоначалия; Г) гибкости в управлении; Д) перспективной деятельности; Е) делегирования полномочий; Ж) правильные ответы АВДЕ; И) все ответы верны.
13. В условиях постоянно меняющейся деятельности организация:
- А) может быть стабильной;
 - Б) не может быть стабильной;
 - В) в некоторых случаях может быть стабильной.
14. Основные управленческие функции:
- А) планирование; Б) организация; В) мотивация; Г) контроль;
15. Составляющие успеха организации:
- А) возможность существовать как можно дольше; Б) результативность; В) бесконфликтность; Г) эффективность; Д) реализация решений; Е) производительность; Ж) правильные ответы БВ; И) правильные ответы БГДЕ.
16. Психологические факторы, препятствующие эффективной деятельности организации:
- А) неумение менеджера управлять собой;
 - Б) кадровая политика;
 - В) наличие невротических тенденций поведения;
 - Г) наличие конфликтных тенденций поведения;
 - Д) недоброжелательное отношение к персоналу;
 - Е) правильные ответы АВВ;
 - Ж) правильные ответы АВГД.
17. Неформальная организация:
- А) стихийно созданная структура внутри формальной организации, основой создания которой являются эмоциональные и иные факторы;
 - Б) организация, имеющая несколько уровней управления, направленность сверху вниз;
 - В) специально созданная структура внутри формальной организации, основой создания которой является эмоциональные и иные факторы.
18. Составляющие компетентного руководства людьми: А) организация правильной системы подбора и выдвижения кадров; Б) процесс принятия решений, применение адекватных методов их решения; В) организация системы стимулирования; Г) способы признания; Д) авторитет руководителя; Е) правильные ответы АБВГ; Ж) нет правильного ответа.
19. Адаптация сотрудника в организации:

- А) процесс, в ходе которого новые члены коллектива воспринимают ценности, установки и нормы, необходимые для того, чтобы войти в коллектив;
- Б) процесс, в ходе которого новые члены коллектива формируют профессиональные навыки;
- В) процесс, в ходе которого новые члены коллектива получают новые профессиональные знания.

20. Факторы, влияющие на индивидуальное поведение сотрудников в организации и успешность деятельности:

- А) умственные и физические способности сотрудников; Б) производительность; В) ценности и притязания; Г) ценности и взгляды; Д) все ответы правильные.

21. Коллектив:

- А) специфическая форма объединения людей, которые объединены общими социальными и производственными интересами;
- Б) высшая цель данной формы объединения людей – создание условий для раскрытия индивидуальности каждого сотрудника;
- В) специфическая форма объединения людей, которые объединены общими социальными и производственными интересами.

22. Этапы развития коллектива:

- А) диффузная группа; Б) номинальная группа; В) группа-кооперация; Г) автономная группа.

23. Психологические барьеры руководства коллективом:

- А) низкая заработная плата сотрудников;
- Б) низкий уровень доверия между организацией и рядовыми работниками;
- В) высокий уровень напряжённости в коллективе;
- Г) недостаточная заинтересованность сотрудников в проводимых преобразованиях.

24. Социально-психологический климат коллектива:

- А) направленность психической деятельности человека, его сосредоточенности на объектах, имеющих определенную значимость;
- Б) состояние группового настроения и качественная сторона межличностных отношений в группе;
- В) процесс взаимодействия между людьми, который заключается в обмене информацией, в восприятии и понимании партнёрами друг друга.

25. Мероприятия по осуществлению управления социально-психологическим климатом:

- А) предупреждение и разрешение межличностных конфликтов;
- Б) своевременная ликвидация неформальных групп;
- В) управление процессом формирования содержательных психологических установок;
- Г) оптимальный подбор, расстановка, обучение кадров;
- Д) доброжелательная и деловая критика;
- Е) комплектование первичных коллективов с учётом фактора психологической совместимости.

26. Групповые феномены:

- А) сплочённости; Б) взаимной совместимости; В) бесконфликтности; Г) состояние уровня идентификации; Д) правильные ответы АБГ; Е) правильные ответы ВГ.

27. Характеристики здорового психологического климата коллектива:

- А) доброжелательная и деловая критика;

- Б) удовлетворённость принадлежностью к организации;
- В) негативная реакция сотрудников на события и изменения;
- Г) достаточная информированность сотрудников обо всех аспектах её внутренней жизни;
- Д) правильные ответы АБГ;
- Е) правильные ответы АБ.

28. Характеристики руководителя коллектива, в котором сформирован благоприятный психологический климат:

- А) знает свои функциональные границы и подчинённых;
- Б) излишне погружён в дела других;
- В) редко проявляет раздражение при своих подчинённых;
- Г) может изменить себя в соответствии с сильными сторонами своих подчинённых;
- Д) защищает, объясняет, оправдывает своё поведение.

29. Референтная группа:

- А) группа, нормы которой человек не разделяет, но в которую он реально не включен;
- Б) группа, нормы которой человек не разделяет, но в которую он реально включен;
- В) группа, нормы которой человек разделяет, но в которую он реально не включен.

30. Формальная группа:

- А) совокупность людей, объединённых общей целью;
- Б) спонтанно образованная группа людей, которые вступают в регулярное взаимодействие для достижения определённой цели;
- В) формальная организация, чьей первейшей функцией по отношению к организации является выполнение конкретных задач и достижение определённых целей.

31. Типы формальных групп:

- А) комитеты; Б) комиссии; В) группа руководителей; Г) производственные группы;
- Д) правильные ответы БГ; Е) правильные ответы АВГ.

32. Неформальная группа:

- А) организация, чьей первейшей функцией по отношению к организации является выполнение конкретных задач и достижение определённых целей;
- Б) совокупность людей, объединённых общей целью;
- В) спонтанно образованная группа людей, которые вступают в регулярное взаимодействие для достижения определённой цели.

33. Психологические причины возникновения неформальных групп:

- А) потребность быть ближе к тем, кому мы симпатизируем;
- Б) страх потерпеть неудачу;
- В) появляется возможность оказать или попросить помощи у коллег;
- Г) неудовлетворённость выходящих за пределы организации потребностей её членов;
- Д) правильные ответы АВГ;
- Е) правильные ответы БГ.

34. Конформность как социально-психологический механизм:

- А) осознание расхождения во мнениях с окружающими людьми и внешнее согласие с ними, реализуемое в поведении;
- Б) осознание расхождения во мнениях с окружающими людьми и внутреннее согласие с ними;
- В) расхождение во мнениях с окружающими людьми и внутреннее согласие с ними.

35. Лидерство:

- А) способность направлять усилия отдельной личности и группы на достижение целей организации;
- Б) способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации;
- В) способность оказывать давление на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации.

36. Руководство:

- А) тяжёлый физический процесс, который приводит к тому, что подчинённые выполняют предписанные им официальные поручения и решают задачи;
- Б) умственный и физический процесс, который приводит к тому, что подчинённые выполняют предписанные им официальные поручения и решают определённые задачи.

37. Ресурс, который лежит в основе деятельности лидера:

- А) принуждение; Б) власть; В) мотивация; Г) авторитет.

38. Отличие неформального лидера от формального:

- А) принуждает работников к работе;
- Б) не несет ответственности за деятельность группы;
- В) не любит трудиться.

39. Найдите неправильное высказывание.

- А) руководитель и лидер назначаются официально;
- Б) руководителю даны права и полномочия законом; лидер не является обладателем прав и полномочий;
- В) руководитель выполняет несколько социальных ролей; деятельность лидера ограничивается рамками внутригрупповых отношений.

40. Оптимальные характеристики руководителя:

- А) обладает только лидерскими качествами;
- Б) обладает только качествами руководителя;
- В) является руководителем-лидером.

41. Делегирование полномочий:

- А) передача ответственности лицу, которое принимает на себя ответственность за выполнение задач;
- Б) передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение;
- В) передача задач лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение.

42. Стиль руководства:

- А) умственный и физический процесс, который приводит к тому, что подчинённые выполняют предписанные им официальные поручения и решают определённые задачи;
- Б) способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации;
- В) совокупность применяемых руководителем методов воздействия на подчинённых, а также форму исполнения этих методов.

43. Стиль руководства, который часто не без основания называют «попустительским»:

- А) либеральный; Б) плановый; В) перестроечный; Г) демократический.

44. Стиль руководства, который характеризуется тем, что руководитель увлекает, вдохновляет коллектив на решение тех проблем, в решение которых он глубоко верит и в возможности решения которых ему удается убедить большинство членов коллектива:

А) документальный; Б) консервативный; В) лидерский.

45. Методы руководства, характерные для авторитарного стиля:

А) бессистемность методов; Б) социально-психологические методы; В) договорные методы; Г) командные методы.

46. Методы руководства, характерные для демократического стиля:

А) бессистемность методов; Б) социально-психологические методы; В) договорные методы.

47. Методы руководства, характерные для либерального стиля:

А) бессистемность методов; Б) социально-психологические методы; В) договорные методы; Г) командные методы.

48. Достоинства авторитарного стиля управления:

- А) блокирует действенные стимулы труда;
- Б) незаменим в «молодых» коллективах;
- В) минимизирует время принятия решений;
- Г) не требует особых материальных затрат;
- Д) правильные ответы БВГ;
- Е) правильные ответы АБ.

49. Недостатки демократического стиля управления:

- А) «включает» психологические механизмы трудовой мотивации;
- Б) требует весомых материальных затрат;
- В) требует наличия стабильного коллектива;
- Г) повышает удовлетворённость исполнителей своим трудом

50. Достоинства либерального стиля управления:

- А) эффективен для высококомпетентного коллектива;
- Б) позволяет эффективнее использовать материально-договорные стимулы труда;
- В) пускает всё «на самотёк».

МОДУЛЬ 4. ЭТИКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Мораль – это...

- а) особая форма общественного сознания и вид общественных отношений; один из основных способов регуляции действий человека в обществе с помощью норм;
- б) умозаключение;
- в) наука о поведении;
- г) умение оценивать поступки.

2. Профессиональная этика – ...

- а) кодексы поведения, обеспечивающие нравственный характер тех взаимоотношений между людьми, которые вытекают из их профессиональной деятельности;
- б) умение вести себя в коллективе;
- в) знания норм морали;
- г) совокупность сведений о морали.

3. Этика – это...

- а) философская наука, объектом изучения которой является мораль;
- б) наука о воспитании;

- в) сведения о правилах поведения в обществе;
- г) теория обучения.
4. Учение о проявлении морали и нравственности в деловом общении, взаимоотношениях деловых партнеров это:
- а) этика делового общения; б) философская этика; в) педагогическая этика; г) андрагогика.
5. Совокупность правил и форм поведения при взаимоотношениях деловых партнеров это:
- а) деловой этикет; б) деловая этика; в) служебная этика; г) уставные требования.
6. Совокупность моральных норм, определяющих отношение человека к своему профессиональному долгу, - это:
- а) профессиональная этика; б) профессиональная ответственность; в) служебные обязанности; г) государственная этика.
7. Правила, образцы, порядок внутренней саморегуляции личности на основе этических идеалов - это:
- а) профессиональные моральные нормы; б) служебный этикет; в) требования руководителя; г) дипломатический этикет.
8. Задачи профессиональной этики:
- а) определение нравственных норм, оценок, понятий, характерных для представителей определенной профессии;
- б) привитие моральных принципов и представлений о долге и чести, воспитание работников;
- в) обучение правилам поведения и общения в производственном коллективе;
- г) все ответы верны.
9. Кодексы поведения, предписывающие определенный тип нравственных взаимоотношений между людьми и способы обоснования данных кодексов, - это:
- а) содержание профессиональной этики; б) уставные требования; в) служебный этикет; г) общегражданский этикет.
10. Основные виды профессиональной этики:
- а) экономиста; б) педагога; в) ученого; г) инженера; д) верны ответы а, б, г;
- е) все ответы верны.
11. Позвонил равный вам по статусу деловой человек. Кто из вас имеет преимущественное право дать знак к окончанию разговора?
- а) это право предоставляется позвонившему;
- б) сделать намек, чтобы он сам потом предложил окончить разговор;
- в) никто не имеет преимущественного права;
- г) это право предоставляется тому, кому позвонили.
12. К вам пришёл посетитель. Перед вашим столом несколько стульев. Приглашая садиться, укажете ли вы ему на конкретный стул?
- а) посетителю должна быть предоставлена возможность самому выбрать то место, где ему удобнее расположиться; б) укажу на конкретный стул; в) вообще не укажу; г) предложу сесть рядом.
13. Какой порядок переговоров является оптимальным?
- а) говорит только первое лицо, остальные берут слово после его приглашения; если хотят сказать сами, то просят у него разрешения;
- б) каждый из присутствующих вступает в разговор по мере необходимости;
- в) до начала переговоров нужно распределить кто, когда и о чем будет говорить;
- г) говорят все одновременно.

14. Какие знаки между членами организации допустимы на переговорах?
- а) допустимы только знаки, понятные всем присутствующим;
 - б) никакие знаки не допустимы;
 - в) допустимы любые знаки;
 - г) допустимы знаки, понятные лишь собеседнику.
15. Психологические эффекты, которые оказывают влияние на восприятие людьми друг друга:
- А) эффект стереотипизации; Б) эмпатия; В) эффект ореола; Г) рефлексия.
16. Конфликт:
- А) отсутствие согласия между двумя и более сторонами, которые могут быть конкретными лицами и сторонами;
 - Б) столкновение противоположных интересов на почве соперничества;
 - В) отсутствие взаимопонимания по различным вопросам, связанное с острыми эмоциональными переживаниями;
 - Г) все ответы правильные;
 - Д) нет правильного ответа.
17. Основные структурные компоненты конфликта:
- А) объект конфликта; Б) участники (оппоненты) конфликта; В) конфликтная ситуация;
 - Г) инцидент; Д) условия протекания; Е) правильные ответы АБВГ; Ж) образы конфликтной ситуации; И) возможные исходы конфликтной ситуации.
18. Дополнительные структурные элементы конфликта:
- А) участники (оппоненты) конфликта; Б) правильные ответы ГДЕЖ; В) правильные ответы АГ; Г) условия протекания; Д) возможные действия участников конфликта;
 - Е) образы конфликтной ситуации; Ж) возможные исходы конфликтной ситуации.
19. Конфликтная ситуация как структурный компонент конфликта:
- А) слова, действия, которые приводят к конфликту; Б) накопившиеся противоречия;
 - В) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта.
20. Инцидент как структурный компонент конфликта:
- А) слова, действия, которые приводят к конфликту;
 - Б) накопившиеся противоречия;
 - В) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта.
21. Четыре стадии конфликта:
- А) возникновение объективной конфликтной ситуации; Б) осознание участниками объективной конфликтной ситуации; В) усугубление конфликтной ситуации; Г) переход к конфликтному поведению; Д) разрешение конфликта; Е) правильные ответы АБГД;
 - Ж) правильные ответы БГ.
22. По направленности конфликты делятся:
- А) на горизонтальные; Б) на вертикальные; В) на прямолинейные; Г) на внутрилличностные; Д) правильные ответы ВГ; Е) правильные ответы АБВ.
23. По источнику возникновения конфликты делятся:
- А) на внутрилличностные; Б) на межличностные; В) на вертикальные; Г) на прямолинейные; Д) на конфликты между личностью и группой; Е) межгрупповые;
 - Ж) правильные ответы АБДЕ; И) правильные ответы ВГД.
24. По длительности протекания конфликты делятся:
- А) на кратковременные; Б) на затяжные; В) на прямолинейные; Г) на конфликты между личностью и группой.

25. Психоэмоциональные процессы, характерные для людей, склонных к внутриличностным конфликтам:

- А) бурные внутренние переживания; Б) импульсивность; В) завышенный уровень притязаний; Г) низкий образовательный уровень; Д) повышенная критичность к поступкам окружающих; Е) низкая самокритичность; Ж) правильные ответы БВГ;
- И) правильные ответы АБВДЕ.

26. Виды поведенческих реакций в ситуации личностного конфликта:

- А) бурные внутренние переживания;
- Б) ссылки на внешние обстоятельства, независимые от воли людей; обвинение во всех бедах окружающих;
- В) самообвинение.

27. Функциональный конфликт в организации:

- А) конфликт, который ведёт к повышению эффективности деятельности организации;
- Б) конфликт, который ведёт к снижению эффективности деятельности организации;
- В) конфликт, который никак не отражается на деятельности организации.

28. Дисфункциональный конфликт в организации:

- А) конфликт, который ведёт к повышению эффективности деятельности организации;
- Б) конфликт, который ведёт к снижению эффективности деятельности организации;
- В) конфликт, который никак не отражается на деятельности организации.

29. Последствия дисфункционального конфликта в организации:

- А) рост текучести кадров;
- Б) меньшая степень сотрудничества в будущем;
- В) представление о противоположной конфликтующей стороне как о «враге»;
- Г) сворачивание взаимодействия и общения между конфликтующими сторонами;
- Д) увеличение враждебности между конфликтующими сторонами по мере уменьшения взаимодействия и общения;
- Е) придание большего значения «победе» в конфликте, чем решению реальной проблемы;
- Ж) все ответы правильные;
- З) нет правильных ответов.

30. Последовательность протекания конфликтного поведения:

- А) постепенное усиление позиций участников за счёт введения всё более активных сил;
- Б) увеличение количества проблемных ситуаций;
- В) повышение конфликтной активности участников;
- Г) нарастание эмоциональной напряжённости;
- Д) все ответы правильные;
- Е) нет правильных ответов;
- Ж) правильны АБГ.

31. Группы причин конфликтов:

- А) причины, порождённые спецификой функционирования организации, её структурных подразделений;
- Б) причины, порождаемые психологическими особенностями человеческих взаимоотношений;
- В) причины, порождаемые личностным своеобразием членов коллектива;
- Г) все ответы правильные;

Д) нет правильных ответов.

32. Стили поведения в конфликтных ситуациях:

- А) компромисс;
- Б) уклонение;
- В) приспособление;
- Г) сотрудничество;
- Д) конкуренции;
- Е) правильные ответы АБВГД;
- Ж) правильные ответы АГ.

33. Две категории методов управления конфликтными ситуациями:

- А) структурные методы; Б) межличностные методы; В) индивидуальные методы;
- Г) коллективные методы.

34. Структурные методы разрешения конфликта:

- А) разъяснение требований к работе; Б) использование координационных и интеграционных механизмов; В) принуждение; Г) установление общеорганизационных комплексных целей; Д) использование системы вознаграждений; Е) компромисс; Ж) правильные ответы АБГД; И) правильные ответы ДЕ.

35. Межличностные стили разрешения конфликтов:

- А) принуждение; Б) установление общеорганизационных комплексных целей; В) использование системы вознаграждений; Г) компромисс; Д) уклонение; Е) сглаживание;
- Ж) решение проблемы; И) правильные ответы АБВ; К) правильные ответы АГДЕЖ.

36. Условия, при которых эффективен стиль конкуренции:

- А) вы обладаете определенной властью и авторитетом; Б) решение необходимо принять быстро; В) вы хотите выиграть время; Г) у вас нет иного выбора, вам нечего терять;
- Д) вы должны принять нестандартное решение; Е) правильные ответы АБГД; Ж) правильные ответы АГ.

37. Условия, при которых эффективен стиль уклонения:

- А) исход ситуации не очень важен для вас; Б) у вас трудный день и вы хотите выиграть время; В) ситуация очень сложна; Г) вы должны принять нестандартное решение; Д) у вас мало власти для решения проблемы; Е) вы знаете, что ваше решение или подход в данной ситуации правильны, вы имеете возможность настаивать на них; Ж) правильные ответы ВЕ; И) правильные ответы АБВД.

38. Условия, при которых эффективен стиль приспособления:

- А) у вас трудный день и вы хотите выиграть время;
- Б) вас не особенно волнует случившееся;
- Г) вы хотите сохранить добрые отношения с другими людьми;
- Д) вы понимаете, что правда на вашей стороне;
- Е) у вас мало власти для решение проблемы;
- Ж) у вас мало шансов победить;
- И) правильные ответы ДЕЖ;
- К) правильные ответы БГДЖ.

39. Условия, при которых эффективен стиль сотрудничества:

- А) у вас мало шансов победить;
- Б) решение проблемы очень важно для обеих сторон;
- В) вас не особенно волнует случившееся;

- Г) у вас тесные и взаимозависимые отношения с другой стороной;
- Д) вы должны принять нестандартное решение;
- Ж) обе вовлеченные в конфликт стороны обладают равной властью или игнорируют разницу в положении для того, чтобы на равных искать решение проблемы.

40. Условия, при которых эффективен стиль компромисса:

- А) обе стороны обладают одинаковой властью и имеют взаимоисключающие интересы;
- Б) вас может устроить временное решение;
- В) у вас мало власти для решения проблемы;
- Г) другие подходы к решению проблемы оказались неэффективными;
- Д) удовлетворение вашего желания имеет для вас не слишком большое значение;
- Е) у вас трудный день и вы хотите выиграть время;
- Ж) правильные ответы ВГ;
- И) правильные ответы АБГД.

ИТОГОВАЯ ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОФЕССИОГРАММА СПЕЦИАЛИСТА

3. Какими профессиональными компетенциями должен обладать специалист в Вашей профессиональной области?
4. Какими личностными качествами должен обладать специалист в Вашей профессиональной области?
5. Какими из указанных качествами Вы уже обладаете?
6. В какой степени у Вас развиты инварианты профессионализма (субъективно)?

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

1. Этика бизнеса.
2. Этико-психологические основы профессионального общения.
3. Этическая и социальная ответственность организации.
4. Ситуация морального выбора в профессиональной деятельности.
5. Этические нормы ведения деловых телефонных переговоров.
6. Психология и этика подготовки и проведения деловых бесед.
7. Психология и этика взаимоотношений руководителя и подчиненных.
8. Человек на вершине развития: основные психологические характеристики.
9. Акме и возраст. Соотношение профессионализма и возраста.
10. Самоактуализация и акме.
11. Групповое акме: вершины в развитии групп различного уровня (от малых

групп до народов).

12. Условия и факторы в развитии профессионала в области экономики.
13. Условия и факторы в развитии профессионала в ветеринарной медицине.
14. Условия и факторы в развитии профессионала в области лесного хозяйства.
15. Проблема «падения» и антиразвития человека.
16. Биоритмы и эффективность трудовой деятельности.
17. Склонность к риску и эффективность труда в разных профессиях.
18. Профессиональные деформации личности.
19. Психологическая саморегуляция состояния в напряженных условиях профессиональной деятельности
20. Условия и факторы профессионального самоопределения
21. Основные проблемы психологии управления
22. Мотивация к профессиональной деятельности
23. Психология труда менеджера.
24. Психология труда ветеринара.
25. Психологическое содержание управленческой деятельности.
26. Психологическая сторона власти в организации.
27. Представления руководителя о самом себе и их связь с эффективной управленческой деятельностью.
28. Психологические особенности женщин-руководителей.
29. Особенности поведения личности в организации.
30. Влияние социальных установок личности на ее поведение в организации.
31. Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности руководителя.
32. Эффекты влияния группы на личность.
33. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности.
34. Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия.
35. Проблемы формирования эффективного коллектива и команды.
36. Основы профессиональной этики и морали.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ ПО ПСИХОЛОГИИ И ЭТИКЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Связь психологии и этики в профессиональной деятельности с другими науками и сферами практики.
2. Основные категории «Психологии и этики в профессиональной деятельности».
3. Соотношение понятий «профессиональная деятельность», «труд», «профессия». Классификация профессий.
4. Мотивация труда: основные понятия. Обогащение содержания труда.
5. Профессиональный стресс: понятие, причины. Стрессоустойчивость: индивидуальные различия.
6. Негативные эмоциональные состояния, связанные с профессиональной деятельностью: психическое утомление, тревожность, фрустрация, повышенная психическая напряженность. Методы регулирования работоспособности.
7. Этапы профессионального становления.
8. Профессиональная компетентность в структуре профессионализма.
9. Психология групп. Стили руководства.
10. Понятие «коллектив». Основные характеристики коллектива, стадии развития. Личность и коллектив: взаимовлияние.
11. Конфликт в профессиональной деятельности: структура, причины возникновения, управление.
12. Задачи профессиональной этики. Категории этики.
13. Принципы профессиональной этики. Моральные нормы и принципы в работе.
14. Специфика профессиональной деятельности в системе «Человек – Человек», «Человек – техника».
15. Социально - психологический климат коллектива.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ

1. Связь психологии и этики в профессиональной деятельности с другими науками и сферами практики.
2. Основные категории «Психологии и этики в профессиональной деятельности». Соотношение понятий «профессиональная деятельность», «труд», «профессия». Классификация профессий.
3. Мотивация труда: основные понятия. Обогащение содержания труда.
4. Профессиональный стресс: понятие, причины. Стрессоустойчивость: индивидуальные различия.
5. Негативные эмоциональные состояния, связанные с профессиональной деятельностью: психическое утомление, тревожность, фрустрация, повышенная психическая напряженность. Методы регулирования работоспособности.
6. Этапы профессионального становления. Профессиональная

компетентность в структуре профессионализма.

7. Психология групп. Стили руководства.

8. Понятие «коллектив». Основные характеристики коллектива, стадии развития. Личность и коллектив: взаимовлияние. Социально - психологический климат коллектива.

9. Конфликт в профессиональной деятельности: структура, причины возникновения, управление.

10. Задачи профессиональной этики. Категории этики.

11. Принципы профессиональной этики. Моральные нормы и принципы в работе.

12. Специфика профессиональной деятельности в системе «Человек – Человек», «Человек – техника».

Критерии оценивания аспиранта для получения зачета:

«Зачет» ставится, если аспирант:

демонстрирует полноту ответа по существу поставленных вопросов; логичность, последовательность и пропорциональность изложения материала; знание основных понятий и терминов по дисциплине, умение их использовать, рассуждать, обобщать, делать выводы, обосновать свою точку зрения; умение связать ответ с другими дисциплинами по специальности и с современными проблемами; за неполное знание материала, но недостатки в подготовке аспиранта не мешают ему в дальнейшем овладеть знаниями по специальности в целом.

«Незачет» ставится, если аспирант:

демонстрирует незнание большей части материала, которое свидетельствует о слабом понимании или непонимании предмета и не позволит ему овладеть знаниями по специальности; при ответе допускает грубые ошибки, которые не может исправить даже при помощи преподавателя.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изменения	Номер измененного листа	Дата внесения изменения и номер протокола	Подпись ответственного за внесение изменений
1	21-23	31.08.2016 Пр. 51	<i>Мор</i>
2	21-22, 23	30.08.2019 Пр. 51	<i>Мор</i>
3	21-23	07.09.2018 Пр. 51	<i>Мор</i>
4	21-23	30.08.2019 Пр. 51	<i>Мор</i>
5	21-23	31.08.2020 Пр. 51	<i>Мор</i>
6	23	20.11.2020 Пр. 54	<i>Мор</i>
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			