



Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Калининградский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)
Балтийская государственная академия рыбопромыслового флота

УТВЕРЖДАЮ
Начальник УРОПС

Фонд оценочных средств
(приложение к рабочей программе модуля)

«ЛИДЕРСТВО И ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СУДОВЫМ ЭКИПАЖЕМ»

основной профессиональной образовательной программы специалитета
по специальности

26.05.05 СУДОВОЖДЕНИЕ

Специализация

«ПРОМЫСЛОВОЕ СУДОВОЖДЕНИЕ»

ИНСТИТУТ
РАЗРАБОТЧИК

Морской
Кафедра судовождения и безопасности мореплавания

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1: Организует команду и определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели	Лидерство и основы управления судовым экипажем	<p><u>Знать:</u> основные принципы управления коллективом, основные принципы достижения целей при работе в команде с разделением функции или без такового с учетом половых, расовых, интеллектуальных и прочих различий между её участниками, роль сотрудничества с другими членами команды при решении задач; способы влияние на формирование целей команды и способы воздействия на её социально-психологический климат; факторы, касающиеся национальных, религиозных и социально-культурных особенностей членов экипажа; основные принципы распределения функций в экипаже при решении текущих и оперативных задач; правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности; способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней; основные принципы управления коллективом в сложных, критических и экстремальных условиях; принципы адаптации в новых ситуациях; психологические феномены индивидуального и группового поведения в экстремальной ситуации; особые требования, предъявляемые в экстремальной ситуации к руководителю;</p> <p>общие принципы и алгоритмы оценки и управления риском; принципы управления личным</p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>составом на мостике, включая: распределение личного состава, возложение обязанностей и установление очередности использования ресурсов, эффективную связь, уверенность и руководство, достижение и поддержание информированности о ситуации, учет опыта работы в составе команды; вопросы управления персоналом на судне и его подготовки, соответствующие международные морские конвенции и рекомендации, а также национального законодательства; методы эффективного управления ресурсами, а именно: распределение личного состава, возложение обязанностей и установление очередности использования ресурсов, эффективная связь на судне и на берегу, принятие решений с учётом опыта работы в команде, уверенность и руководство, включая мотивацию, достижение и поддержание информированности о ситуации; методы принятия решения, а именно: оценка ситуации и риска, выявление и рассмотрение выработанных вариантов, выбор курса действий, оценка эффективности результатов.</p> <p><u>Уметь:</u> оценивать психологический климат в коллективе, личностные характеристики членов коллектива и их негативный и позитивный потенциал; выполнять на основе сотрудничества обязанностей, связанных с достижением целей практических занятий при выполнении заданий в группе с учётом половых, расовых, интеллектуальных и пр. различий между участниками группы; создавать в коллективе</p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>отношения сотрудничества и саморегуляции по разрешению конфликтных ситуаций; оказывать психологическое влияние на формирование и корректировку целей команды; оценивать реальные возможности членов экипажа с учётом их квалификации, национальных, религиозных и социально-культурных особенностей; мотивировать исполнителей к выполнению своих функций;</p> <p>предупреждать коррупционные риски в профессиональной деятельности; исключает вмешательство в свою профессиональную деятельность в случаях склонения к коррупционным правонарушениям; взаимодействовать в обществе на основе нетерпимого отношения к коррупции;</p> <p>психологически воздействовать на человека в состоянии паники и стресса; управлять неорганизованными массами людей; идентифицировать опасности, оценивать риск и принимать меры по управлению риском; оценивать качество управления личным составом на мостике (качество реализации принципов управления);</p> <p>применять методы эффективного управления ресурсами, методы принятия решений и методы управления задачами и рабочей нагрузкой, разрабатывать и выполнять стандартные эксплуатационные процедуры и контролировать их выполнение.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками самоанализа и саморегуляции в конфликтных ситуациях; навыками взаимодействия в коллективе при решении последним различных</p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			учебных задач; приёмами само-регуляции поведения и методами конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в различных условиях; навыками анализа социально-психологического климата в команде; навыками оценки результативности работы исполнителей и корректировки задач и распределения функций; методами управления людьми в сложных, критических и экстремальных условиях; методикой принятия решений на основе оценки риска, поддержания должного уровня владения ситуацией; осознанием роли эффективности управления личным составом на мостике; навыками руководителя, навыками работы в команде

2 ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПОЭТАПНОГО ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ) И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

2.1 Для оценки результатов освоения дисциплины используются:

- оценочные средства текущего контроля успеваемости;
- оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплине.

2.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания;
- задания по темам практических занятий.

2.3 К оценочным средствам для промежуточной аттестации по дисциплине, проводимой в форме зачета и экзамена, относятся:

- задания по контрольным работам;
- экзаменационные вопросы.

3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

3.1 Тестовые задания

3.1.1. Содержание оценочных средств

Тестовые задания промежуточной аттестации приведены в Приложении № 1.

3.1.2. Методические материалы, определяющие процедуры использования оценочных средств

Шкала оценивания основана на двухбалльной системе, которая реализована в про-

граммном обеспечении.

Оценка «**зачтено**» выставляется при правильном выполнении не менее 70% заданий.

Оценка «**не зачтено**» выставляется при правильном выполнении менее 70% заданий.

Результаты измерений индикатора считаются положительными при правильном выполнении не менее 70% заданий.

3.2 Задания и контрольные вопросы по темам практических занятий

3.2.1. Содержание оценочных средств

Практикум включает в себя 6 практических работ – в 5 семестре и 5 практических работ – в 6 семестре, для защиты каждой из которых обучающийся должен знать ответы на контрольные вопросы, перечень которых приведён в Приложении № 2 и 3.

3.2.2. Методические материалы, определяющие процедуры использования оценочных средств

Шкала оценивания результатов выполнения практических заданий основана на четырехбальной системе.

Оценка «отлично» выставляется в случае, если для задания приведено полное теоретическое обоснование, расчеты выполнены по правильным формулам и алгоритмам и без ошибок, выводы приведены полностью и по существу, курсант (студент) понимает и может пояснить ход решения и привести экспликацию любой формулы, а также может дать развернутый и полный ответ на любой из контрольных вопросов, отчет оформлен в соответствии с установленными требованиями.

Оценка «хорошо» выставляется в случае, если теоретическое обоснование приведено с пробелами, расчеты выполнены по правильным формулам и алгоритмам, но с некоторыми арифметическими ошибками, отчет оформлен с некоторыми нарушениями требований, однако выводы приведены полностью и по существу, а курсант понимает и может пояснить ход решения и привести экспликацию любой формулы, а также может дать ответ на любой из контрольных вопросов.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в случае, если теоретическое обоснование приведено формально и излишне кратко, расчеты выполнены по правильным формулам и алгоритмам, но со множеством арифметических ошибок, отчет оформлен с нарушениями требований, выводы приведены не полностью, ответы на контрольные вопросы вызывают затруднения и (или) излишне лаконичны, однако курсант понимает и может пояснить ход решения и привести экспликацию любой формулы, а также может дать ответ на любой из контрольных вопросов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, если теоретическое обоснование приведено формально и излишне кратко, или не приведено вовсе, расчеты выполнены с использованием неправильных алгоритмов и формул, отчет оформлен с нарушениями требований, выводы приведены не полностью или не приведены вовсе, курсант плохо понимает (или не понимает вовсе) и не может пояснить ход решения, а также не может ответить на контрольные вопросы.

Результаты измерений индикатора считаются положительными при положительной оценке за выполнение задания.

4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

4.1.1. Для получения зачета курсантам очной формы обучения необходимо:

- Выполнить и защитить практические работы (5 семестр);
- Представить конспект лекций.

4.1.2 Для получения зачета студентам заочной формы обучения необходимо:

- Выполнить и защитить контрольную работу в соответствии с требованиями по ее оформлению.

Выполнить практическое задание «Психофизиологические характеристики личности, обеспечивающие надежную психологическую устойчивость моряка» по заданному варианту.

- Выполнить тесты 1

Срок представления контрольной работы – за две недели до начала сессии.

Контрольную работу и фото титульного листа после защиты обучаемый должен внести в свое электронное портфолио

4.2 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

Требования к сдаче экзамена

4.2.1. Для сдачи экзамена курсантам очной формы обучения необходимо:

- Выполнить и защитить практические работы (6 семестр).
- Представить конспект лекций.

4.2.2 Для получения экзамена студентам заочной формы обучения необходимо:

- Выполнить и защитить контрольную работу (6 семестр) в соответствии с требованиями по ее оформлению.

Выполнить практическое задание «Проявление свойств личности и нервной системы в деятельности судоводителя» по заданному варианту.

Срок представления контрольной работы – за две недели до начала сессии.

Контрольную работу и фото титульного листа после защиты обучаемый должен внести в свое электронное портфолио.

4.3 Экзаменационные вопросы

4.3.1 Содержание оценочных средств

Вопросы к экзамену приведены в Приложении № 6.

4.3.2. Методические материалы, определяющие процедуры использования оценочных средств

Представленные экзаменационные вопросы для проведения экзамена компонуются в билеты по три вопроса, относящиеся к различным темам и индикаторам не менее чем двух разделов дисциплины. На усмотрение экзаменатора экзамен может быть проведен в письменной, устной или комбинированной форме. При наличии сомнений в отношении знаний и умений курсанта экзаменатор может (имеет право) задать дополнительные вопросы, а также дать дополнительное задание из числа предусмотренных пунктом 4.1.1.

Шкала итоговой аттестации по дисциплине, то есть оценивания результатов освоения дисциплины на экзамене, основана на четырехбалльной системе.

Оценка «отлично» выставляется при соблюдении следующих условий:

1) если курсант (студент) в полной мере продемонстрировал компетентность, предусмотренную разделами А-II/1 и А-II/2 Кодекса ПДНВ в отношении лидерства и основ управ-

ления судовым экипажем.

Курсант (студент), как кандидат на получение рабочего диплома должен представить доказательство того, что он достиг требуемого стандарта компетентности, в соответствии с методами демонстрации компетентности и критериями для оценки компетентности, приведенными в колонках 3 и 4 таблиц А-II/1 и А-II/2 Кодекса ПДНВ.

Уровень знаний по вопросам, указанным в предыдущем абзаце из числа перечисленных в колонке 2 таблиц А-II/1 и А-II/2, должен быть достаточным для того, чтобы курсант (студент) после получения рабочего диплома вахтенного помощника капитана могли выполнять свои обязанности по несению вахты;

2) если курсант (студент) успешно выполнил все элементы текущего контроля;

3) если курсант (студент) исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагал ответы на вопросы билета, обосновывая их в числе прочего и знаниями из общеобразовательных и инженерных дисциплин, умеет делать обобщения и выводы, владеет основными терминами и понятиями, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использовал в ответе материал дополнительной литературы, правильно обосновывает принятое решение, связанное с основами управления судовым экипажем; дал правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» выставляется при соблюдении следующих условий:

1) если курсант (студент) в полной мере продемонстрировал компетентность, предусмотренную разделами А-II/1 и А-II/2 Кодекса ПДНВ в отношении лидерства и основами управления судовым экипажем.

Курсант (студент), как кандидат на получение рабочего диплома должен представить доказательство того, что он достиг требуемого стандарта компетентности, в соответствии с методами демонстрации компетентности и критериями для оценки компетентности, приведенными в колонках 3 и 4 таблиц А-II/1 и А-II/2 Кодекса ПДНВ, а именно: поправки гиро- и магнитных компасов курсантом определяются и правильно применяются к управлению судовым экипажем

Уровень знаний по вопросам, указанным в предыдущем абзаце из числа перечисленных в колонке 2 таблиц А-II/1 и А-II/2, должен быть достаточным для того, чтобы курсант (студент) после получения рабочего диплома вахтенного помощника капитана могли выполнять свои обязанности по несению вахты;

2) если курсант (студент) успешно выполнил все элементы текущего контроля;

3) если курсант (студент) грамотно и по существу излагал ответ на вопросы билета, не допуская существенных неточностей, но при этом его ответы были не достаточно обоснованы, владеет основными терминами и понятиями, правильно применяет теоретические положения при решении задач, использует в ответе материал только основной литературы; владеет основными умениями в отношении лидерства и основ управления судовым экипажем, но действия осуществляет не всегда уверенно; при ответе на дополнительные вопросы допускал неточности и незначительные ошибки.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при соблюдении следующих условий:

1) если курсант (студент) в полной мере продемонстрировал компетентность, предусмотренную разделами А-II/1 и А-II/2 Кодекса ПДНВ в отношении лидерства и основ управления судовым экипажем.

Курсант (студент), как кандидат на получение рабочего диплома должен представить доказательство того, что он достиг требуемого стандарта компетентности, в соответствии с методами демонстрации компетентности и критериями для оценки компетентности, приведенными в колонках 3 и 4 таблиц А-III/1 и А-III/2 Кодекса ПДНВ.

Уровень знаний по вопросам, указанным в предыдущем абзаце из числа перечисленных в колонке 2 таблиц А-III/1 и А-III/2, должен быть достаточным для того, чтобы курсант (студент) после получения рабочего диплома вахтенного помощника капитана могли выполнять свои обязанности по несению вахты;

2) если курсант (студент) успешно выполнил все элементы текущего контроля;

3) если курсант (студент) при ответе на вопрос продемонстрировал знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускал неточности, использовал недостаточно правильные формулировки, испытывает затруднения; использовал при ответе только лекционный материал; знает основные алгоритмы в отношении лидерства и основ управления судовым экипажем, но их практическое применение вызывает затруднения; при ответе на дополнительные вопросы допускал ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, если курсант (студент) не смог продемонстрировать в полной мере компетентность, предусмотренную разделами А-III/1 и А-III/2 Кодекса ПДНВ, понимания сущности поставленных вопросов, не смог объяснить смысл написанного им при подготовке к ответу текста; не ориентируется в терминологии дисциплины; не имеет представления о лидерстве и основ управления судовым экипажем; не может ответить на дополнительные вопросы.

Компетенции в той части, в которой они должны быть сформированы в рамках изучения дисциплины, могут считаться сформированными в случае, если курсант (студент) получил на экзамене положительную оценку.

В пятом семестре формой контроля является зачёт.

Шкала оценивания результатов оценивания результатов освоения дисциплины на зачёте основана двухбалльной системе.

Оценка «зачтено» выставляется в случае, если обучающийся выполнил и защитил практические (или контрольную) работы, предусмотренные к выполнению в пятом семестре.

Оценка «незачтено» если обучающийся не выполнил или не защитил практические (контрольную) работы, предусмотренные к выполнению в пятом семестре.

4.4 Задания по контрольным работам (заочная форма обучения)

4.4.1 Содержание оценочных средств

Темы контрольных работ для студентов заочной формы обучения представлены в Приложении 4.

Номер варианта контрольной работы студенты выбирают по последним двум цифрам зачетной книжки.

4.4.2. Методические материалы, определяющие процедуры использования оценочных средств

Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-70%	71-80%	81-90 %	91-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
1 Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно- корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полной знаний и системным взглядом на изучаемый объект
2 Работа с информацией	Не в состоянии находить необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи
3. Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные задачи данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
4. Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Лидерство и основы управления судовым экипажем» основной профессиональной образовательной программы по специальности 26.05.05 Судовождение, специализация «Промысловое судовождение».

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры судовождения и безопасности мореплавания (протокол № 8 от 22 апреля 2022 г.).

И.о. заведующего кафедрой



В.А. Бондарев

Варианты тестовых заданий

Вариант 1

1. Важные черты характера, которыми должен обладать руководитель:
 - 1) целеустремленность;
 - 2) решительность;
 - 3) настойчивость;
 - 4) инициативность, целеустремленность, решительность, настойчивость

2. Заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных, можно...
 - 1) всегда
 - 2) если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления
 - 3) в случае неразумных решений подчинённых.

3. Типы лидеров: лидеры – ...
 - 1) организаторы;
 - 2) инициаторы;
 - 3) эрудиты;
 - 4) организаторы, лидеры-инициаторы, лидеры-эрудиты.

4. Власть специалиста основана на ...
 - 1) владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом;
 - 2) взаимопомощи;
 - 3) особом внимании к вопросам эффективности производства;
 - 4) осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.

5. Обязательное условие лидерства – это
 - 1) умение побеждать в спорах;
 - 2) обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
 - 3) физическая сила;
 - 4) ум и выдающиеся способности.

6. Понятие «интегративная функция» в теории лидерства означает -
 - 1) делегирование полномочий;
 - 2) подчинение коллектива;
 - 3) сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера;
 - 4) умение решать организационные проблемы.

7. Для режима слабого, безынициативного руководства не типично -
 - 1) лидер/менеджер не обладает реальной властью;
 - 2) подчиненные имеют больше власти, чем руководитель;
 - 3) нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах;
 - 4) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю.

8. При назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе максимальной значимостью личных черт руководителя имеет -
 - 1) авторитарные наклонности;
 - 2) профессиональные достижения;

- 3) уровень образования;
- 4) самореализация.

9. Общие методы управления – это

- 1) воспроизводственные и маркетинговые;
- 2) законодательные и нормативные;
- 3) административные, экономические и социально-психологические;
- 4) сетевые и балансовые.

10. Механизм зарождения и функционирования социальных установок охарактеризовал –

- 1) К. Леви-Строс;
- 2) Н.И. Надеждин;
- 3) М. Лацарус;
- 4) Д.И. Узнадзе.

11. Главный мотиватор идей лидера:

- 1) цель руководства;
- 2) забота о подчиненных;
- 3) собственные желания и потребности;
- 4) успешное завершение дела.

12. Власть, с точки зрения лидера – это

- 1) средство достижения цели;
- 2) допуск к безграничным ресурсам;
- 3) работа на благо общества;
- 4) возможность модернизации и развития предприятия.

13. Валентность вознаграждения – это

- 1) нерегулярность;
- 2) мера ценности или приоритетности;
- 3) открытость;
- 4) индивидуальная направленность.

14. Характерные типы менеджеров Мак-Клеланда в теории мотивации:

- 1) институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти;
- 2) «открытые» менеджеры;
- 3) социально активные менеджеры;
- 4) институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти; «открытые» менеджеры; социально активные менеджеры.

15. Демократический стиль в управлении государством использовал

- 1) Наполеон Бонапарт;
- 2) Иосиф Сталин;
- 3) Михаил Горбачев;
- 4) Адольф Гитлер.

16. Важнейшие черты характера лидера:

- 1) целеустремленность;
- 2) решительность;
- 3) настойчивость;
- 4) инициативность, целеустремленность, решительность, настойчивость.

17. Современного менеджера интересуют следующие качества работника:

- 1) квалификация и целеустремлённость работника;
- 2) наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;
- 3) стабильность его отдачи;
- 4) интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации; квалификация и целеустремлённость работника; наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним; стабильность его отдачи.

18. Атрибутом авторитарного стиля управления является...

- 1) децентрализация полномочий;
- 2) преобладание неформальных коммуникаций;
- 3) инициативность;
- 4) директивность.

19. Лидерство в теории менеджмента можно определить, как...

- 1) победу в конфликте;
- 2) условия функционирования организации;
- 3) размер заработной платы руководителя;
- 4) способность оказывать влияние на личность и группы людей.

20. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают

- 1) неформальное лидерство;
- 2) формальное лидерство;
- 3) деструктивное лидерство;
- 4) харизматическое лидерство.

21. Лидерство – это...

- 1) управление;
- 2) тип управленческого взаимодействия;
- 3) метод управления;
- 4) способ воздействия на подчиненных.

22. Лидерство концентрирует внимание на том, чтобы:

- 1) люди совершали правильные поступки;
- 2) люди правильно поступали;
- 3) «правильные» люди правильно поступали;
- 4) «правильные» люди делали правильные вещи.

23. Лидер – это...

- 1) администратор;
- 2) профессионал;
- 3) инноватор;
- 4) уважаемая личность.

24. Основа действий лидера:

- 1) план;
- 2) видение;
- 3) подсказки;

25. Действия лидера:

- 1) даёт импульс движению;
- 2) поддерживает движение;
- 3) препятствует движению;
- 4) не влияет на движение.

26. Ошибочное утверждение:

- 1) большая часть управленцев обладает лидерскими качествами;
- 2) зачастую лидер не является менеджером;
- 3) редко встречается лидер, не являющийся руководителем;
- 4) часто лидер – обожаемый человек, которого любят, принимают на веру все им сказанное.

27. Стиль лидерства, используемый в управлении чаще всего:

- 1) авторитарный;
- 2) демократический;
- 3) либеральный;
- 4) мешанный.

28. Лозунг демократического стиля управления:

- 1) Будем все решать вместе!
- 2) Жду вклад и инициативу со стороны подчиненных!
- 3) Коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя!
- 4) Будем делать то, что прикажет начальство!

29. Синоним «авторитарному» стилю управления

- 1) директивный;
- 2) коллегиальный;
- 3) формальный;
- 4) анархический.

30. Либеральный стиль руководства:

- 1) мотивирует подчиненных на плодотворную работу;
- 2) стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений;
- 3) негативно воспринимается опытными работниками;
- 4) не может поддержать долгое время производительность труда.

Вариант 2

1. Лидерство в теории менеджмента можно определить, как...

- 1) победу в конфликте;
- 2) условия функционирования организации;
- 3) размер заработной платы руководителя;
- 4) способность оказывать влияние на личность и группы людей.

2. Совокупность эмоционально экспрессивных характеристик, определяющих специфику поступков и деятельности людей как представителей одного этноса – это национальный

- 1) темперамент;
- 2) характер;
- 3) язык.

3. Специальная методология этнопсихологии включает в себя следующие принципы:

- 1) детерминизма;
 - 2) единства сознания и деятельности;
 - 3) учета этнологических факторов;
 - 4) относительности всех психологических факторов, детерминизма, единства сознания и деятельности, учета этнологических факторов
4. Механизмы формирования этнических стереотипов:
- 1) схематизация;
 - 2) каузальная атрибуция;
 - 3) категоризация;
 - 4) проекция, схематизация, каузальная атрибуция, категоризация
5. Концепция выявления типических коллективных переживаний в рамках этнической психологии принадлежит:
- 1) Г.Г. Шпету;
 - 2) Лацарусу;
 - 3) В.О. Ключевскому;
 - 4) Н.Г. Чернышевскому;
 - 5) Н.А. Бердяеву.
6. Случаи массовых перемещений, когда представители того или другого этноса добровольно или вынужденно покидают территорию места формирования этноса и переселяются в иные географические или культурные пространства, называется:
- 1) культурным шоком;
 - 2) миграцией;
 - 3) аккультурацией;
 - 4) геноцидом;
 - 5) ассимиляцией.
7. Искать пути взаимопонимания и тождественности культур на основе общих для всего человечества нравственных ценностей необходимо для формирования и поддержания этнической
- 1) идентичности;
 - 2) толерантности;
 - 3) самооценки;
 - 4) совместимости.
8. Обратной стороной внутригруппового фаворитизма считается
- 1) этноцентризм;
 - 2) этническое самосознание;
 - 3) этническая идентичность;
 - 4) этнический автостереотип;
 - 5) межгрупповая враждебность.
9. Приписывание причин поведения или результатов деятельности при восприятии людьми друг друга называют:
- 1) рефлексией;
 - 2) сознание;
 - 3) каузальной атрибуцией;
 - 4) перцепцией;
 - 5) иллюстрацией.

10. Исследователь, пришедший к выводу, что каждая нация имеет свой темперамент и своеобразные черты характера:

- 1) К.Д. Кавелин;
- 2) В.М. Бехтерев;
- 3) В.С. Соловьев;
- 4) Л.С. Выготский.

11. К основным признакам отличия рас относятся:

- 1) особенности характера;
- 2) цвет кожи;
- 3) форма черепа;
- 4) особенности телосложения, цвет кожи, форма черепа.

12. Национальному сознанию присущи следующие характеристики:

- 1) представления о национальных ценностях и интересах;
- 2) существование особо национального языка, посредством которого идет накопление и выражение опыта;
- 3) наличие целостной картины мира, ее передача другому поколению и детерминированность сложного восприятия жизни.

13. Социально фиксированная установка, предрасположенность к определенному поведению личности – это

- 1) этническая картина мира;
- 2) этнические константы;
- 3) менталитет;
- 4) аттитюды.

14. Совокупность признаков, комплекс физических и духовных качеств, отличающих людей разных национальностей друг от друга – это национальный

- 1) характер;
- 2) стереотип;
- 3) процесс

15. Для авторитарного стиля **не** характерно

- 1) эффективность и своевременность;
- 2) возможность роста профессионализма у неопытных работников;
- 3) большая вероятность принятия верного решения;
- 4) способствует профессиональному росту всех работников.

16. Одно из преимуществ демократического стиля –

- 1) все работники вовлечены в трудовой процесс, нет саботирующих цели организации, в которой работают;
- 2) создаются условия для профессионального роста подчиненных;
- 3) отсутствуют конфликты в связи с нововведениями;
- 4) решение большинства (что характерно для демократов) всегда наилучше отвечает интересам организации.

17. Авторитарного стиля в управлении следует придерживаться в случае:

- 1) когда работник нуждается в помощи, в управлении;
- 2) только при наличии высококвалифицированного персонала;

- 3) если работник может взять на себя ответственность за выполнение работы и принятия всех решений;
- 4) когда работник хочет взять ответственность на себя и принимать все решения относительно взятых обязательств.

18. Для лидера правомерно следующее утверждение: он...

- 1) организует работу;
- 2) просто существует;
- 3) ведет за собой;
- 4) управляет.

19. Если вышестоящее руководство напрямую дает указания сотруднику, минуя его непосредственного начальника, значит ...

- 1) это право главного управленца, ведь он главнее.
- 2) действие руководства некомпетентно, так как статус лидера должен поддерживаться неукоснительно; воздействовать на сотрудников нужно только через их непосредственных начальников;
- 3) в исключительных случаях такое поведение позволительно;
- 4) вышестоящее руководство не имеет прав и полномочий так поступать.

20. Главный мотиватор идей лидера

- 1) цели руководства;
- 2) забота о подчиненных;
- 3) собственные желания и потребности;
- 4) успешное завершение дела.

21. Власть, с точки зрения лидера, это:

- 1) средство достижения цели;
- 2) допуск к безграничным ресурсам;
- 3) работа на благо общества;
- 4) возможность модернизации и развития предприятия.

22. Эффективность лидерства зависит от:

- 1) знаний и опыта;
- 2) объема и типа власти;
- 3) личностных характеристик;
- 4) стечения обстоятельств.

23. Пример формального лидерства наиболее ярко выражен в ситуации:

- 1) сотрудник набирает группу для решения какой-либо задачи;
- 2) работник высказывает недовольство условиями на предприятии, собирая вокруг себя единомышленников;
- 3) менеджер предлагает подчиненным увеличить объем работ, чтобы уменьшить число убытков.
- 4) руководитель требует от подчиненных выполнения определенных обязанностей.

24. Если Профсоюзный лидер организации, стремясь улучшить условия на предприятии, вступает в конфликт с начальством, то его действие можно оценить, как

- 1) позитивное;
- 2) негативное;

- 3) позитивное на горизонтальном уровне иерархии, негативное – на вертикальном;
- 4) негативное на горизонтальном уровне, позитивное – на вертикальном.

25. Качества, которыми должен обладать лидер, согласно теории лидерских черт

- 1) инициативность и уверенность в собственных силах;
- 2) честность и интеллект;
- 3) нет однозначного ответа.

26. Стиль руководства **не** определяется

- 1) характером задач, стоящих перед коллективом;
- 2) требованиями со стороны правительства;
- 3) уровнем развития коллектива;
- 4) личностью лидера.

27. Дуглас Макгрегор в своих исследованиях говорит:

- 1) подчиненные ведут себя так, как их вынуждает вести себя руководство;
- 2) поведение руководства напрямую зависит от поведения подчиненных;
- 3) на поведение подчиненных никак не влияет руководитель;
- 4) от начальника не зависит, что и как будет делать подчиненный.

28. Пословица, подходящая для описания исследований Макгрегора на тему взаимоотношения подчиненных и руководства

- 1) «рыба гниет с головы»;
- 2) «и вашим, и нашим»;
- 3) «без труда не вытащишь рыбку из пруда»;
- 4) «делу время, потехе час».

29. Традиционные стили руководства, в которых соотносятся две противоположные позиции X и Y, описанные Макгрегором: теория X – ...

- 1) авторитарный стиль, теория Y – либеральный;
- 2) демократический стиль, теория Y – авторитарный;
- 3) либеральный стиль, теория Y – демократический;
- 4) авторитарный стиль, теория Y – демократический.

30. Необходимые условия возможного становления лидера – автократа: если...

- 1) если личностные свойства руководителя ниже, чем у подчиненных;
- 2) если ему предстоит руководить низкоквалифицированными работниками, имеющими низкий культурный уровень;
- 3) если сам руководитель не обладает нужным уровнем знаний и профессиональной подготовки;
- 4) если личностные свойства руководителя ниже, чем у подчиненных; если ему предстоит руководить низкоквалифицированными работниками, имеющими низкий культурный уровень; если сам руководитель не обладает нужным уровнем знаний и профессиональной подготовки.

Вариант 3

1. 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:

- 1) сегрегацией;
- 2) интеграцией;
- 3) сепарацией;
- 4) маргинализацией;
- 5) идентификацией.

2. При подготовке индивидов к взаимодействию в инокультурной среде психологи обычно рекомендуют (во избежание недоразумений) использовать как можно меньше:

- 1) жесты;
- 2) паузу;
- 3) подручные средства;
- 4) шпаргалки;
- 5) легенды.

3. Упрощенными образами этнических групп являются:

- 1) этнические стереотипы;
- 2) этнические отношения;
- 3) этническая идентичность;
- 4) этническая эндогамия;
- 5) родной язык и культура.

4. Сочетание индивидуальной оценки человеком, являющимся представителем конкретного этноса, своих возможностей и качеств, и своей роли в этносе, общая оценка уровня значимости этноса среди других народов.

- 1) национальное самосознание;
- 2) национальная самооценка;
- 3) национальный язык.

5. Направленность и склад мышления личности, этнической группы – это...

- 1) этническая картина мира;
- 2) этнические константы;
- 3) менталитет;
- 4) аттитюды.

6. Крайняя форма межэтнического взаимодействия:

- 1) ассимиляция;
- 2) дискриминация;
- 3) геноцид;
- 4) детерминация.

7. Гетеро стереотип это:

- 1) мнение, суждение, оценка, относимая к своей этнической общности ее представителей;
- 2) совокупность оценочных суждений о другом народе;
- 3) устойчивые образы сложившиеся у представителей тех или иных этнических общностей;

8. Второй по порядку следования этап формирования групповых отношений в многонациональном экипаже:

- 1) накопление опыта групповой работы;
- 2) формирование взглядов на экипаж как на многонациональную общность;
- 3) первичное знакомство с экипажем;

- 4) дальнейшее совершенствование социальных отношений;
 - 5) реализация собственных представлений о многонациональном экипаже.
9. Взаимное непонимание, возникающее между людьми и вызываемое тем, что одно и то же явление имеет разные смысловые значения и неоднозначное толкование из-за принадлежности к разным этническим общностям - это
- 1) психологическое вытеснение;
 - 2) психологические смысловые барьеры;
 - 3) противоположная реакция.
10. Результат осмысления людьми своей принадлежности к определенной этнической общности:
- 1) национальное самосознание;
 - 2) национальная самооценка;
 - 3) национальный язык.
11. Совокупность эмоционально экспрессивных характеристик, определяющих специфику поступков и деятельности людей как представителей одного этноса – это национальный
- 1) темперамент;
 - 2) характер;
 - 3) язык.
12. Приспособление людей к жизни в новой этнической среде - это
- 1) интеграция;
 - 2) миграция;
 - 3) ассимиляция;
 - 4) адаптация.
13. Тенденция благоприятствовать собственной группе и ее членам при сравнении с другими сопоставимыми с ней группами — это
- 1) этноцентризм;
 - 2) национализм;
 - 3) нацизм;
 - 4) аффилиация;
 - 5) внутригрупповой фаворитизм.
14. Способность человека проявлять терпимость к представителям других этнических общностей, их поведению, национальным традициям, обычаям, чувствам, мнениям, верованиям – это...
- 1) этническая установка;
 - 2) этнические предубеждения;
 - 3) этническое самосознание;
 - 4) этнические стереотипы;
 - 5) этническая толерантность.
15. Психологическая характеристика позиции индивида относительно позиции группы, принятие им определенного стандарта - это
- 1) независимость;
 - 2) самостоятельность;
 - 3) негативизм;
 - 4) принятие мнения, свойственного группе;

- 5) устойчивость;
- 6) подчинения групповому давлению;
- 7) конформность;
- 8) социальность;

16. Способность уметь менять свое поведение в зависимости от ситуации и быть эмоционально устойчивым характерна для лидера -

- 1) автократа;
- 2) демократа;
- 3) либерала;
- 4) неформала.

17. Либеральный метод управления уместен в:

- 1) сфере научных исследований;
- 2) промышленности;
- 3) военной сфере;
- 4) сфере машиностроения.

18. Фактор, не влияющий на поведение руководителя (по мнению Фидлера):

- 1) взаимоотношения с подчиненными;
- 2) внешняя политика;
- 3) должностные полномочия;
- 4) структура задачи.

19. Лидерство можно определить, как...

- 1) победу в конфликте;
- 2) условия функционирования организации;
- 3) размер заработной платы руководителя;
- 4) способность оказывать влияние на личность и группы людей.

20. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают лидерство....

- 1) неформальное;
- 2) формальное;
- 3) деструктивное;
- 4) харизматическое.

21. Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является:

- 1) авторитетным работником.
- 2) формальным лидером;
- 3) неформальным лидером;
- 4) лидером-новатором.

22. Для лидера правомерно следующее утверждение: он...

- 1) организует работу;
- 2) просто существует;
- 3) ведет за собой;
- 4) управляет.

23. Социально-психологические методы управления основываются на:

- 1) воздействии на сознание и социальные условия;

- 2) морально-психологическом климате;
- 3) законодательных и нормативных актах;
- 4) на материальном интересе работников;

24. Самоменеджмент – это ...

- 1) организация личной работы руководителя;
- 2) способность и возможность системы планировать и организовывать свою деятельность;
- 3) самостоятельность в деятельности менеджера;
- 4) управление.

25. Общие методы управления – это...

- 1) воспроизводственные и маркетинговые;
- 2) законодательные и нормативные.
- 3) административные, экономические и социально-психологические;
- 4) сетевые и балансовые;

26. Административные методы управления основываются на:

- 1) штрафных санкциях.
- 2) законодательных и нормативных актах;
- 3) экономических интересах объектов управления;
- 4) воздействию на социально-бытовые условия работающих;

27. Личная черта руководителя, имеющая максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе – это

- 1) авторитарные наклонности;
- 2) профессиональные достижения;
- 3) уровень образования;
- 4) самореализация;

28. Для режима слабого, безынициативного руководства **не** типично:

- 1) лидер не обладает реальной властью;
- 2) подчиненные имеют больше власти, чем руководитель;
- 3) нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах;
- 4) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю;

29. Демократический режим управления характеризуется:

- 1) подчиненные осуществляют контроль над методами управления;
- 2) руководитель сохраняет за собой право на все решения;
- 3) сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя;
- 4) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
- 5) менеджер не имеет никаких преград для использования власти.

30. Авторитарный режим управления характеризуется:

- 1) менеджер имеет полную власть;
- 2) менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;
- 3) подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;
- 4) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение; менеджер имеет полную власть; менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия; подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя.

Приложение № 2

Темы практических занятий

Практическое занятие 1. **«Влияние психологии делового общения на имидж судоводителя».**

Содержание работы (задания).

1. Ознакомиться с теоретическими положениями из лекционного материала;
2. Выполнить индивидуальное задание из психологического практикума по теме практического занятия;
3. Провести анализ результата психологического практикума;
4. Обсудить уровень собственных коммуникативных возможностей в процессе делового общения.
5. Защитить работу, ответив на контрольный вопрос.

Влияние психологии делового общения на имидж судоводителя. Общение как многоплановый процесс развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной жизнедеятельности. Закономерности и развитие навыков и способностей общения. Структура общения. Коммуникативная сторона общения. Коммуникативные барьеры. Группы коммуникативных барьеров: барьеры понимания; барьеры социально-культурного различия; барьеры отношения (т.е. барьеры чисто психологического отношения); барьеры личностные. Три основных типа психологической установки на восприятие другого человека (позитивная, негативная, адекватная).

Типичные ошибки восприятия в процессе общения (перцептивные барьеры): «эффект ореола», «эффект последовательности», «эффект первичности», «эффект новизны», «эффект авансирования», «эффект проекции», «эффект «иллюзии взаимности»», «эффект физиогномической редукции», «эффект атрибуции», «эффект эха», «эффект средней ошибки», «фактор отношения к нам», «фактор привлекательности».

Стереотипизация. Виды стереотипов. Адекватность, коммуникабельность и экономичность в проявлении эмоций – главные условия эффективного делового общения. Положительные и отрицательные эмоциональные стереотипы поведения человека. Правила делового этикета. Судовой этикет.

Определение собственного стиля делового общения с помощью теста: «Ваш стиль делового общения».

Тест «Ваши «помехи» в установлении эмоциональных контактов с партнерами» позволяет оценить себя на предмет того, что Вам мешает устанавливать контакты с партнерами при помощи эмоций.

Тест «Ваш уровень общительности» поможет узнать, достаточно ли Вы коммуникабельны, корректны в процессе общения.

Тест «Оценка эмоционального состояния» позволяет определить свой уровень тревожности на момент выполнения теста. Чтобы выяснить для себя, приятный ли вы собеседник, достаточно ответить на вопросы теста «Приятный ли вы собеседник?».

Контрольные вопросы.

1. Каковы главные условия эффективного делового общения?
2. Что такое имидж?
3. Что такое невербальные средства общения?
4. Что такое коммуникативный барьер?

5. Что такое психологическая установка?
6. Что такое «эмоциональные помехи» в общении?
7. Каковы типичные ошибки восприятия в процессе общения (перцептивные барьеры): «эффект ореола», «эффект последовательности», «эффект первичности», «эффект новизны», «эффект авансирования», «эффект проекции», «эффект «иллюзии взаимности»», «эффект физиогномической редукации», «эффект атрибуции», «эффект эха», «эффект средней ошибки», «фактор отношения к нам», «фактор привлекательности»?
8. Что такое стереотипизация?
9. Охарактеризовать положительные и отрицательные эмоциональные стереотипы поведения человека.
10. Правила эмоционального поведения.
11. Правила делового этикета.
12. Правила преодоления отрицательных эмоций при общении с «трудными» людьми.
13. Каковы правила подачи обратной связи?
14. Правила проведения переговоров, бесед и совещаний.
15. Что такое манипуляция?
16. Каковы методы противодействия манипулированию?

Практическое занятие 2. *«Индивидуально-психологические свойства личности».*

Содержание работы (задания).

1. Ознакомиться с теоретическими положениями из лекционного материала;
2. Выполнить индивидуальное задание из психологического практикума по теме практического занятия;
3. Провести анализ результата психологического практикума;
4. Обсудить способы утверждения своей индивидуальности.
5. Защитить работу, ответив на контрольный вопрос.

Сопричастность и отождествление с другими людьми как фундаментальные потребности человека. Способы утверждения своей индивидуальности. Создание самоимиджа посредством оценки своих сильных и слабых сторон. Оценка собственной индивидуальности (качества, достойные уважения и восхищения). Влияние системы ценностей и убеждений человека на формирование первого впечатления. Роль психологической установки при формировании первого впечатления о незнакомом человеке. Стереотипы и иллюзии при оценке людьми друг друга. Закон ассимиляционно-контрастной иллюзии. Ассимиляционно-контрастная теория коммуникации (К.Ховланд, М.Шериф). Соотношение экстраверсии и интроверсии в личности.

Тест «Общепсихологическая типология личности (по Г.Айзенку)» (Приложение 3) направлен на выяснение экстравертности или интровертности человека. Воздействие экстраверсии и интроверсии на ваш имидж. Манера самопрезентации интроверта и экстраверта. Социальные условия, влияющие на «общий имидж» мужчин и женщин. Особенности (различия) мужской и женской психологии.

Контрольные вопросы.

1. Что такое "сознание"?
2. Что такое "подсознание"?

3. Различие между "сознанием" и "подсознанием".
4. Как информация превращается во мнение?
5. Как "подсознательная" информация может влиять на возникновение мнения?
6. Что такое психологическая установка?
7. Кто такой интроверт?
8. Кто такой экстраверт?
9. Что такое стереотипизация?
10. Что такое эмоциональная стабильность?
11. Что такое эмоциональная нестабильность?
12. Какие виды темпераментов вы знаете?
13. Перечислите индивидуально-психологические свойства личности.
14. Что такое психологический тип личности?
15. Какие классификации типов характеров вы знаете?
16. Что такое направленность личности?
17. Что такое способности личности?
18. Какие индивидуально-психологические свойства личности необходимо учитывать в первую очередь в экстремальной ситуации?

Практическое занятие 3. «**Конфликты в судовом экипаже и пути их разрешения**».

Содержание работы (задания).

1. Ознакомиться с теоретическими положениями из лекционного материала;
2. Выполнить индивидуальное задание из психологического практикума по теме практического занятия;
3. Провести анализ результата психологического практикума;
4. Обсудить уровень собственных практических навыков разрешения конфликтных ситуаций в процессе делового общения.
5. Защитить работу, ответив на контрольный вопрос.

Конфликт: определение, сущность, функции. Суть позитивного эффекта конфликта. Виды конфликтов. Искажение восприятия конфликтной ситуации. Производственные (организационные) причины конфликтов. Личностные причины конфликтов. Основные направления профилактики конфликтов. Основные принципы управления конфликтом. Факторы, влияющие на возможность конструктивного выхода из конфликтов. Основные этапы управления конфликтом. Выбор оптимальной стратегии поведения в конфликтной ситуации.

Конкуренция или соперничество. Сотрудничество. Компромисс. Уклонение (игнорирование). Приспособление. Тактики поведения в конфликте. Виды тактик. Переговоры. Самоконтроль в конфликтной ситуации. Разрешение внутриличностных конфликтов.

Тест «Степень Вашей конфликтности». В тесте дана шкала, которую можно использовать для самооценки степени Вашей конфликтности. Стремление легко войти в конфликт, а также стремление уйти от конфликтной ситуации можно выяснить с помощью теста «Способ поведения в конфликте».

Тест К.Томаса «Ваша стратегия конфликтного взаимодействия» выявляет пять возможных вариантов в конфликтной ситуации: соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление. Тест позволит определить типичную для Вас стратегию конфликтного взаимодействия.

Контрольные вопросы.

1. Структура конфликта и его динамика.
2. Управление конфликтом.
3. Основные направления профилактики конфликтов.
4. Основные принципы управления конфликтом.
5. Динамика конфликта и ее закономерности.
6. Причины конфликтов и их профилактика.
7. Факторы, влияющие на возможность конструктивного выхода из конфликтов.
8. Основные этапы управления конфликтом.
9. Картография конфликта.
10. Выбор оптимальной стратегии поведения в конфликтной ситуации.
11. Что такое конкуренция или соперничество?
12. Что такое сотрудничество?
13. Что такое компромисс?
14. Что такое уклонение (игнорирование)?
15. Что такое приспособление?
16. Перечислить тактики поведения в конфликте.
17. Самоконтроль в конфликтной ситуации.
18. Разрешение внутриличностных конфликтов.
19. Каковы основные тактики поведения в конфликте?
20. Каковы межличностные способы управления конфликтом?

Практическое занятие 4. «Разрешение конфликтов в личностно-эмоциональной сфере».

Содержание работы (задания).

1. Ознакомиться с теоретическими положениями из лекционного материала;
2. Выполнить индивидуальное задание из психологического практикума по теме практического занятия;
3. Провести анализ результата психологического практикума;
4. Обсудить психологические различия участников совместной деятельности и их стили конфликтного взаимодействия.
5. Защитить работу, ответив на контрольный вопрос.

Грамотная и эффективная деятельность по профилактике конфликтов предъявляет особые требования к руководителю, который должен не только владеть приемами саморегуляции эмоциональных состояний, но и обладать психологической культурой, знать и соблюдать основные психологические правила общения.

Управление конфликтами в личностно-эмоциональной сфере является чрезвычайно сложным, поскольку в таких конфликтах отсутствует столкновение интересов и трудно выделить объект разногласий. Особую проблему для руководителя представляют люди со сложным, тяжелым характером, так называемые «конфликтные (трудные) личности»: «демонстративные», «ригидные», «неуправляемые», «педанты», «рационалисты», «безвольные».

Предлагаемые психологические тесты дают возможность самооценки ряда личностных и деловых качеств, имеющих непосредственное отношение к проблемам конфликтного взаимодействия в судовом экипаже.

Контрольные вопросы.

1. Типология конфликтных (трудных) личностей.
2. Основные правила поведения с «трудными людьми».
3. Что такое внутриличностный конфликт?
4. Назовите виды внутриличностных конфликтов.
5. Перечислите основные стратегии при переживании внутриличностных конфликтов.
6. При выборе подходящего стиля действия в конфликтной ситуации что необходимо учитывать в первую очередь?
7. Что такое межличностный конфликт?
8. Назовите виды межличностных конфликтов.
9. Назовите способы реагирования в конфликтной ситуации.
10. Каков ваш стиль конфликтного взаимодействия?
11. Какова степень вашей конфликтности?
12. Что такое ценностные конфликты?
13. Что такое ресурсные конфликты?
14. Что такое личностно-групповой конфликт?
15. Причины конфликтов и их профилактика.
16. Основные психологические правила общения.
17. Что такое эмоциональный стереотип?

Практическое занятие 5. «Невербальная коммуникация и ее использование в процессе делового общения».

Содержание работы (задания).

1. Ознакомиться с теоретическими положениями из лекционного материала;
2. Выполнить индивидуальное задание из психологического практикума по теме практического занятия;
3. Провести анализ результата психологического практикума;
4. Обсудить умение устанавливать невербальный контакт с собеседником.
5. Защитить работу, ответив на контрольный вопрос.

Успех любого делового взаимодействия в значительной мере зависит от умения устанавливать невербальный контакт с собеседником. Понимание языка жестов и мимики позволяет более точно определить позицию собеседника, осуществить обратную связь, понять, как встречено то, что вы говорите (с одобрением или враждебно, открыт собеседник или замкнут и т.д.). Невербальный язык позволит не только лучше понимать собеседника, но и предвидеть, какую реакцию произвело на него услышанное. Он может предупредить вас о том, надо ли изменить свое поведение или сделать что-то другое, чтобы достичь нужного результата.

Тест «Хорошо ли Вы владеете невербальными средствами общения?».

Психотехнология блокировки «плохой» кинетики. Распознавание внутреннего состояния собеседников по их походке, жестам и позам. Трактовка сигналов, посылаемых глазами, губами, голосом, мимикой лица. Жесты и мимика, свидетельствующие о лжи.

Контрольные вопросы.

1. Что такое кинетический имидж?
2. Что такое невербальное общение?

3. Что такое врожденные кинетические сигналы?
4. Что такое приобретенные кинетические сигналы?
5. Что такое культурно-обусловленные кинетические сигналы?
6. Существуют ли межнациональные различия невербального общения?
7. Следует ли учитывать национальные различия невербального языка?
8. Что такое кинесика?
9. Что такое такесика?
10. Назовите акустические невербальные средства общения.
11. Что такое ольфакторные невербальные средства общения?
12. Что такое системы специальных знаков-символов?
13. Назовите вспомогательные невербальные средства общения.
14. Назовите жесты, свидетельствующие о лжи.
15. Назовите акустические невербальные индикаторы психологического состояния и чувств партнера по общению.

Практическое занятие 6. «Психотехники».

Содержание работы (задания).

1. Ознакомиться с теоретическими положениями из лекционного материала;
2. Выполнить индивидуальное задание из психологического практикума по теме практического занятия;
3. Провести анализ результата психологического практикума;
4. Обсудить новый способ работы с фактами, касающимися поведения людей и складывающихся между ними отношений.
5. Защитить работу, ответив на контрольный вопрос.

Социоанализ – новый способ работы с фактами, касающимися поведения людей и складывающихся между ними отношений. Интертипные отношения. Метод социоанализа, позволяющий сделать моментальный «снимок» психологического состояния коллектива, а также определить, какими людьми дополнить группу, чтобы она заработала более плодотворно.

Контрольные вопросы.

1. Определение социотипа с помощью социоанализа.
2. Система дифпризнаков К.Г.Юнга. Признаки "рациональность - иррациональность", "логика - этика", "экстраверсия - интроверсия", "сенсорика - интуиция».
4. Оценка и подбор кадров методами социоанализа. Соционические типы. Соционические модели.
5. Взаимодействие соционических типов на различных коммуникативных дистанциях.
6. Модель И.Д.Онуфриенко Отображение человеком окружающего мира.
7. Модель коммуникативного процесса (Г.Лассуэлл), включающая пять элементов: кто? (передает сообщение); что? (передается); как? (осуществляется передача); кому? (направлено сообщение); с каким эффектом?
8. Вербальное и невербальное общение.
9. Техники формирования позитивного вербального имиджа при выступлении:
 - 1) «разговаривать, а не говорить»;
 - 2) «говорить то, что хотят услышать» (в психориторике – «личный интерес»);

- 3) «провоцирование улыбки»;
- 4) «преодоление социального табу».
10. Вербальный интеллект.
11. Эмоциональный интеллект.
12. Использование метафор и историй для активации психических механизмов.

Темы практических занятий (6 семестр)

Практическое занятие 1. «Психология человеческих взаимоотношений».

Содержание работы (задания).

1. Ознакомиться с теоретическими положениями из лекционного материала;
2. Выполнить индивидуальное задание из психологического практикума по теме практического занятия;
3. Провести анализ результата психологического практикума;
4. Обсудить уровень собственных коммуникативных возможностей в процессе общения.
5. Защитить работу, ответив на контрольный вопрос.

Контрольные вопросы.

1. Общение и деятельность.
2. Модель коммуникативного процесса.
3. Коммуникативные барьеры.
4. Возрастные и профессиональные особенности техники и приемов общения.
5. Методы противодействия манипулированию.
6. Роль невербального общения в становлении звуковой речи - основного средства общения.
7. Правила эмоционального поведения в процессе общения.

Практическое занятие 2. «Поведение человека в судовом экипаже».

Содержание работы (задания).

1. Ознакомиться с теоретическими положениями из лекционного материала;
2. Выполнить индивидуальное задание из психологического практикума по теме практического занятия;
3. Провести анализ результата психологического практикума;
4. Обсудить паталогические формы поведения у членов экипажа в экстремальной ситуации.
5. Обсудить меры предотвращения паники на судне.
6. Защитить работу, ответив на контрольный вопрос.

Контрольные вопросы.

1. Индивидуально-психологические свойства личности;
2. Учет в управленческой деятельности свойств личности;
3. Типы темпераментов и характеров сотрудников, их психологические проявления
4. Возраст и особенности психологии поведения человека.
5. Зависимость выбора профессии от пола.
6. Психологическое соответствие выбранной профессиональной деятельности.
7. Психологические роли.
8. Лидер в коллективе и стили руководства.
9. Руководитель на морском транспорте.
10. Управленческое поведение и его формы.

Практическое занятие 3. Лидерство и руководство.

Содержание работы (задания).

1. Ознакомиться с теоретическими положениями из лекционного материала;
2. Выполнить индивидуальное задание из психологического практикума по теме практического занятия;
3. Провести анализ результата психологического практикума;
4. Обсудить лидерские качества руководителя.
5. По результатам психологического практикума определить наличие собственных лидерских качеств.
6. Защитить работу, ответив на контрольный вопрос.

Контрольные вопросы.

1. Определение лидера, его функции. Типы лидеров.
2. Принятие управленческих задач: психологические аспекты.
3. Теории лидерства и стили управления.
4. Механизмы воздействия лидеров на массу.
5. Формы власти. Функции управления и действия руководителя.
6. Определение руководства. Руководитель как лидер.
7. Поведение руководителя в конфликтных ситуациях.
8. Управление судовым экипажем в условиях экстремальной (аварийной) ситуации.
9. Навыки руководства и работа в команде.
10. Лидерство в экипаже судна.

Практическое занятие 4. Применение навыков лидерства и работы в команде

Содержание работы (задания).

1. Ознакомиться с теоретическими положениями из лекционного материала;
2. Выполнить индивидуальное задание из психологического практикума по теме практического занятия;
3. Провести анализ результата психологического практикума;
4. Обсудить особенности управления судовым экипажем.
5. Дать оценку психологическим аспектам руководства персоналом.
6. Выявить проблемы взаимоотношений людей в многонациональном экипаже.
7. Обосновать роль судовых офицеров в обеспечении эффективной безопасности деятельности экипажа.
8. Эффективная безопасность деятельности экипажа.
9. Защитить работу, ответив на контрольный вопрос.

Контрольные вопросы.

1. Особенности судовой жизни и взаимоотношений членов экипажа.
2. Факторы, влияющие на поведение человека в условиях судна.
3. Проблемы взаимоотношений людей в многонациональной среде (экипаже).
4. Психологические аспекты руководства персоналом.
5. Роль судовых офицеров в обеспечении эффективной и безопасной деятельности экипажа.
6. Повышение профессионального уровня моряков в период работы на судне.
7. Управление действиями судового персонала в чрезвычайных ситуациях.
8. Основные теоретические подходы к пониманию происхождения лидерства.
9. Психологическая система деятельности.

Практическое занятие 5. Группа как объект управления.

Содержание работы (задания).

1. Ознакомиться с теоретическими положениями из лекционного материала;
2. Выполнить индивидуальное задание из психологического практикума по теме

практического занятия;

3. Провести анализ результата психологического практикума;
4. Обсудить критические периоды в развитии коллектива, их значение и пути преодоления
5. Дать оценку психологическим аспектам руководства в группе.
6. Выявить проблемы толерантности к другой национальности и культуре в условиях многонациональных судовых экипажей.
7. Обосновать роль человека в группе.
8. Управление неорганизованной группой людей.
9. Обсудить принятие и реализацию управленческих решений в рамках приемлемого риска.
10. Защитить работу, ответив на контрольный вопрос.

Контрольные вопросы.

1. Классификация групп.
2. Руководство и лидерство в группе. Стили лидерства.
3. Межличностные отношения в группе.
4. Коллективистские отношения в группе.
5. Конфликты в группе.
6. Организация работы судового экипажа в сложных и критических условиях.
7. Пути повышения эффективной деятельности группы: подбор оптимального состава, выбор стиля руководства, укрепление межличностных отношений
8. Механизмы саморегуляции группы.
9. Задачи управления работой судового экипажа с разнородным национальным, религиозным и социально-культурным составом
10. Управление неорганизованной группой людей.

Темы контрольных работ

Номер варианта контрольной работы студенты выбирают по последней цифре зачетной книжки

5 семестр

1. Психологическая надежность штурманского состава – основа безопасности мореплавания в экстремальных условиях.
2. Аспекты психологической деятельности в экстремальных ситуациях на море.
3. Учет акцентуированных черт характера в создании «профессионального типа моряка».
4. Индивидуально-психологические особенности личности моряка и формальная оценка риска.
5. Особенности подготовки морских специалистов для работы в условиях повышенного риска и чрезвычайных ситуациях на море.
6. Формирование «профессионального имиджа моряка».
7. Особенности морского экипажа как социальной группы.
8. Психофизиологические характеристики личности, обеспечивающие надежную психологическую устойчивость моряка.
9. Психологические аспекты безопасности мореплавания.
10. Техника борьбы со стрессом в условиях рейса.

6 семестр

1. Влияние эмоций и эмоционального коэффициента на взаимоотношения в судовом экипаже.
2. Психологическое обеспечение процесса формирования профессиональной надежности работника морского транспорта.
3. Влияние депривации на моряков в течение длительного рейса.
4. Групповая изоляция как социально-психологическая проблема в судовом экипаже.
5. Публичность существования на борту судна как социально-психологическая проблема.
6. Психогенные факторы, воздействующие на моряков в условиях рейса.
7. Факторы, определяющие морально-психологический климат в судовом экипаже.
8. Влияние человеческого фактора на безопасность плавания судна.
9. Социально-психологические аспекты доверия в морских экипажах.
10. Психологическое состояние моряков в ситуациях, отягощенных риском.

Приложение № 5

Тест 1. «Общепсихологическая типология личности» (5 семестр)

1. Часто ли Вы испытываете тягу к новым впечатлениям, к тому чтобы «встряхнуться», испытать возбуждение?
2. Часто нуждаетесь в друзьях, которые Вас понимают, могут ободрить и утешить?
3. Вы человек беспечный?
4. Не находите ли, что Вам трудно отвечать "нет"?
5. Задумываетесь ли перед тем, как что-либо предпринять?
6. Если обещали что-то сделать, всегда ли сдерживаете свое обещание?
7. Часто ли у Вас бывают спады и подъемы настроения?
8. Обычно Вы поступаете и говорите быстро, не раздумывая?
9. Часто ли Вы чувствуете себя несчастным человеком без достаточных на то причин?
10. Сделали бы Вы на спор все, что угодно?
11. Возникает ли у Вас чувство робости и смущения, когда хотите завести разговор с симпатичной незнакомкой?
12. Выходите ли Вы иногда из себя, злитесь?
13. Часто ли действуете под влиянием минутного настроения?
14. Часто ли беспокоитесь из-за того, что сделали или сказали что-нибудь такое, чего не следовало?
15. Предпочитаете ли книгу встречам с людьми?
16. Легко ли Вас обидеть?
17. Любите ли часто бывать в компаниях?
18. Бывают ли мысли, которые Вы бы хотели скрыть от других?
19. Верно ли, что иногда Вы полны энергии, так что все горит в руках, а потом совсем вялы?
20. Предпочитаете ли иметь меньше друзей, но особенно близких?
21. Часто ли Вы мечтаете?
22. Когда на Вас кричат, отвечаете тем же?
23. Часто ли Вас беспокоит чувство вины?
24. Все ли ваши привычки хороши и желательны?
25. Способны ли дать волю своим чувствам и повсюду повеселиться в компании?
26. Считаете ли себя человеком возбудимым и чувствительным?
27. Считают ли Вас человеком милым и веселым?
28. Часто ли, сделав какое-нибудь важное дело, испытываете чувство, что могли бы сделать его лучше?
29. Вы больше молчите, когда находитесь в обществе других людей?
30. Вы иногда сплетничаете?
31. Бывает ли, что не спится от того, что голова полна разных мыслей?
32. Если хотите узнать о чем-либо, то предпочитаете прочитать об этом в книге, нежели спросить?
33. Бывают ли у Вас сердцебиения?

34. Нравится ли Вам работа, требующая постоянного внимания?
35. Бывают ли у Вас приступы дрожи?
36. Всегда бы Вы платили за проезд на транспорте, если бы не опасались проверки?
37. Раздражительны ли Вы?
38. Вам неприятно находиться в обществе, где подшучивают друг над другом?
39. Нравится ли Вам работа, требующая быстроты действий?
40. Волнуетесь ли Вы по поводу каких-то неприятных событий, которые могли бы произойти?
41. Вы ходите медленно и неторопливо?
42. Когда-нибудь Вы опаздывали на работу или свидание?
43. Часто ли Вам снятся кошмары?
44. Верно ли, что Вы так любите поговорить, что никогда не упускаете случая побеседовать с незнакомцем?
45. Беспокоят ли Вас какие-либо боли?
46. Вы чувствовали бы себя очень несчастным, если бы длительное время были лишены широкого общения с людьми?
47. Можете ли Вы назвать себя нервным человеком?
48. Есть ли среди ваших знакомых люди, которые Вам явно не нравятся?
49. Можете ли Вы назвать себя весьма уверенным в себе человеком?
50. Легко ли обижаетесь, когда указывают на Ваши ошибки в работе или личные промахи?
51. Считаете ли Вы, что трудно получить настоящее удовольствие от вечеринки?
52. Беспокоит ли Вас чувство, что Вы чем-то хуже других?
53. Легко ли Вам внести оживление в довольно скучную компанию?
54. Бывает ли, что Вы говорите о вещах, в которых не разбираетесь?
55. Беспокоитесь ли о своем здоровье?
56. Любите ли подшучивать над другими?
57. Мучает ли Вас бессонница?

Тест 2. «Ваш уровень общительности» (5 семестр)

Тест дает возможность определить уровень коммуникабельности человека.

Инструкция: Вашему вниманию предлагается несколько простых вопросов. Отвечайте быстро, однозначно: «да», «нет», «иногда».

1. Вам предстоит ординарная или деловая встреча. Выбивает ли Вас ее ожидание из колеи?
2. Вызывает ли у Вас смятение и неудовольствие поручение выступить с докладом, сообщением, информацией на каком-либо совещании, собрании или тому подобном мероприятии?
3. Не откладываете ли Вы визит к врачу до последнего момента?
4. Вам предлагают выехать в командировку в город, где Вы никогда не бывали. Приложите ли Вы максимум усилий, чтобы избежать этой командировки?
5. Любите ли Вы делиться своими переживаниями с кем бы то ни было?

6. Раздражаетесь ли Вы, если незнакомый человек на улице обратится к Вам с просьбой (показать дорогу, назвать время, ответить на какой-то вопрос)?

7. Верите ли Вы, что существует проблема "отцов и детей" и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?

8. Постесняетесь ли Вы напомнить знакомому, что он забыл Вам вернуть деньги, которые занял несколько месяцев назад?

9. В ресторане либо в столовой Вам подали явно недоброкачественное блюдо. Промолчите ли Вы, лишь рассерженно отодвинув тарелку?

10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком, Вы не вступите с ним в беседу и будете тяготиться, если первым заговорит он. Так ли это?

11. Вас приводит в ужас любая длинная очередь, где бы она ни была (в магазине, библиотеке, кассе кинотеатра). Предпочитаете ли Вы отказаться от своего намерения или встанете в хвост и будете томиться в ожидании?

12. Бойтесь ли Вы участвовать в какой-либо комиссии по рассмотрению конфликтных ситуаций?

13. У Вас есть собственные сугубо индивидуальные критерии оценки произведений литературы, искусства, культуры и никаких чужих мнений на этот счет Вы не приемлете. Это так?

14. Услышав где-либо высказывание явно ошибочной точки зрения по хорошо известному Вам вопросу, предпочитаете ли Вы промолчать и не вступать в разговор?

15. Вызывает ли у Вас досаду чья-либо просьба помочь разобраться в том или ином служебном вопросе или учебной теме?

16. Охотнее ли Вы излагаете свою точку зрения (мнение, оценку) в письменной форме, чем в устной?

Тест 3. «Опросник эмоционального интеллекта «ЭМИн» (Д.В. Люсин)» (6 семестр)

Цель: диагностика различных аспектов эмоционального интеллекта.

Инструкция:

Вам предлагается заполнить опросник, состоящий из 46 утверждений. Читайте внимательно каждое утверждение и ставьте крестик (или галочку) в той графе, которая лучше всего отражает Ваше мнение.

Бланк для ответов

№ утверждения	Совсем не согласен	Скорее не согласен	Скорее согласен	Полностью согласен	№ утверждения	Совсем не согласен	Скорее не согласен	Скорее согласен	Полностью согласен
1					24				
2					25				
3					26				
4					27				
5					28				
6					29				

7					30				
8					31				
9					32				
10					33				
11					34				
12					35				
13					36				
14					37				
15					38				
16					39				
17					40				
18					41				
19					42				
20					43				
21					44				
22					45				
23					46				

Тест 4. «Опросник ЭмИн» (6 семестр)

1. Я замечаю, когда близкий человек переживает, даже если он (она) пытается это скрыть
2. Если человек на меня обижается, я не знаю, как восстановить с ним хорошие отношения
3. Мне легко догадаться о чувствах человека по выражению его лица
4. Я хорошо знаю, чем заняться, чтобы улучшить себе настроение
5. У меня обычно не получается повлиять на эмоциональное состояние своего собеседника
6. Когда я раздражаюсь, то не могу сдержаться, и говорю всё, что думаю
7. Я хорошо понимаю, почему мне нравятся или не нравятся те или иные люди
8. Я не сразу замечаю, когда начинаю злиться
9. Я умею улучшить настроение окружающих
10. Если я увлекаюсь разговором, то говорю слишком громко и активно жестикулирую
11. Я понимаю душевное состояние некоторых людей без слов
12. В экстремальной ситуации я не могу усилием воли взять себя в руки
13. Я легко понимаю мимику и жесты других людей
14. Когда я злюсь, я знаю, почему
15. Я знаю, как ободрить человека, находящегося в тяжелой ситуации
16. Окружающие считают меня слишком эмоциональным человеком
17. Я способен успокоить близких, когда они находятся в напряжённом состоянии
18. Мне бывает трудно описать, что я чувствую по отношению к другим

19. Если я смущаюсь при общении с незнакомыми людьми, то могу это скрыть
20. Глядя на человека, я легко могу понять его эмоциональное состояние
21. Я контролирую выражение чувств на своем лице
22. Бывает, что я не понимаю, почему испытываю то или иное чувство
23. В критических ситуациях я умею контролировать выражение своих эмоций
24. Если надо, я могу разозлить человека
25. Когда я испытываю положительные эмоции, я знаю, как поддержать это состояние
26. Как правило, я понимаю, какую эмоцию испытываю
27. Если собеседник пытается скрыть свои эмоции, я сразу чувствую это
28. Я знаю, как успокоиться, если я разозлился
29. Можно определить, что чувствует человек, просто прислушиваясь к звучанию его голоса
30. Я не умею управлять эмоциями других людей
31. Мне трудно отличить чувство вины от чувства стыда
32. Я умею точно угадывать, что чувствуют мои знакомые
33. Мне трудно справляться с плохим настроением
34. Если внимательно следить за выражением лица человека, то можно понять, какие эмоции он скрывает
35. Я не нахожу слов, чтобы описать свои чувства друзьям
36. Мне удаётся поддержать людей, которые делятся со мной своими переживаниями
37. Я умею контролировать свои эмоции
38. Если мой собеседник начинает раздражаться, я подчас замечаю это слишком поздно
39. По интонациям моего голоса легко догадаться о том, что я чувствую
40. Если близкий человек плачет, я теряюсь
41. Мне бывает весело или грустно без всякой причины
42. Мне трудно предвидеть смену настроения у окружающих меня людей
43. Я не умею преодолевать страх
44. Бывает, что я хочу поддержать человека, а он этого не чувствует, не понимает
45. У меня бывают чувства, которые я не могу точно определить
46. Я не понимаю, почему некоторые люди на меня обижаются

Вопросы к экзамену по дисциплине
«Лидерство и основы управления судовым экипажем»

1. Компетенции Кодекса ПДНВ, изучаемые дисциплиной.
2. Основные нормативные документы и международные нормы подготовки и дипломирования моряков и несения вахты.
3. Содержание, цели и задачи психологии управления.
4. Человеческий фактор в мореплавании. Роль человека и его возможностей в процессе управления различными объектами.
5. Признание роли человеческого фактора и его влияния на безопасность мореплавания (ИМО - подкомитет по человеческому фактору).
6. Психическая структура личности, ее основные компоненты.
7. Имидж, как важное личностное качество руководителя.
8. Психологические закономерности трудовой мотивации.
9. Перечислить потребности, лежащие в основе человеческого поведения. Иерархия потребностей в классической схеме американского психолога Х.А.Маслоу.
10. Мотивация личности. (Мотив. Мотивация. Потребность.) Закон возвышения потребностей.
11. Мотивация трудовой деятельности. Определение положительной и отрицательной мотивации.
12. Психологические закономерности управленческой деятельности. Закон самосохранения.
13. Психологические закономерности управленческой деятельности. Закон неадекватности отображения человека человеком и Закон неадекватности самооценки.
14. Психологические закономерности управленческой деятельности. Закон расщепления смысла управленческой информации.
15. Психологические закономерности управленческой деятельности. Закон компенсации.
16. Основные компоненты психологической структуры личности, необходимые для управленческой деятельности.
17. Надежность профессиональной деятельности. Психологические критерии профессиональной надежности.
18. Психологическое обеспечение процесса формирования профессиональной надежности работника морского транспорта.
19. Психологические механизмы надежности профессиональной деятельности моряков.
20. Психогенные (стрессовые) факторы, воздействующие на моряков в условиях рейса, и их последствия.
21. Депривация. Виды депривации. Влияние депривации на моряков в течение рейса.
22. Закономерности, динамика и сложности межличностных отношений на борту судна.
23. Групповая изоляция как социально-психологическая проблема.
24. Публичность существования на борту судна как социально-психологическая проблема.
25. Усталость – важная проблема безопасности мореплавания и здоровья моряков. Основные факторы усталости на борту судна.
26. Основные направления борьбы по предотвращению и уменьшению усталости на борту судна.

27. Экстремальная (аварийная) ситуация и ее характеристики. Человек в экстремальной ситуации.
28. Особенности психического состояния человека в экстремальной ситуации. Стенические и астенические эмоции.
29. Особенности психического состояния человека в экстремальной ситуации. Эффект избыточности эмоционального процесса (гиперкомпенсация).
30. «Аффекты» и «стрессы» как особые психические состояния человека, вызванные эмоциональным переживанием экстремальной ситуации.
31. Физиология стресса. Виды стресса.
32. Физические и психические проявления стресса. Понятие «встроенный стресс».
33. Поведение человека в стрессовой экстремальной ситуации.
34. Факторы, влияющие на поведение человека во время стресса.
35. Методика борьбы со стрессом.
36. Понятия «стресс», «стресс-фактор». Основные характеристики стресса. Целевое предназначение стресса.
37. Руководитель в условиях экстремальной ситуации.
38. Основные этапы экстремальной ситуации и их психологическая характеристика.
39. Понятие «стрессоустойчивость». Структура стрессоустойчивости.
40. Основные характеристики стрессоустойчивости.
41. Работоспособность в условиях стресса.
42. Понятие «посттравматический стресс» и его симптомы.
43. Аффективные (патологические) формы поведения человека в аварийных условиях.
44. Толпа как социально-психологический феномен и ее основные характеристики.
45. Виды толпы и их свойства.
46. Психологические механизмы поведения толпы и особенности психологического взаимодействия людей в экстремальной ситуации.
47. Паника и ее психологические характеристики.
48. Понятие «психологический момент». Приемы возвращения «психологического момента» в экстремальной ситуации.
49. Понятие «психологическая установка», ее виды.
50. Индивидуально-психологическое свойство личности – темперамент. Базовые характеристики темперамента.
51. Физиологические свойства, лежащие в основе темперамента.
52. Основные приемы психодиагностики, необходимые руководителю для правильного определения темперамента человека.
53. Индивидуально-психологическое свойство личности – темперамент. Дать характеристику типу темперамента «холерик».
54. Индивидуально-психологическое свойство личности – темперамент. Дать характеристику типу темперамента «сангвиник».
55. Индивидуально-психологическое свойство личности – темперамент. Дать характеристику типу темперамента «меланхолик».
56. Индивидуально-психологическое свойство личности – темперамент. Дать характеристику типу темперамента «флегматик».
57. Индивидуально-психологическое свойство личности – характер. Классификация типов характеров.
58. Индивидуально-психологическое свойство личности – характер. Акцентуация характера.
59. Индивидуально-психологическое свойство личности - психологический

- тип личности.
60. Перечислить и дать краткую характеристику психологических типов по классификации К.Г. Юнга – Г.Айзенка.
 61. Перечислить типологии личности, известные в мировой психологической науке.
 62. Дать краткую характеристику демонстративному типу личности.
 63. Дать краткую характеристику застревающему типу личности.
 64. Дать краткую характеристику возбудимому типу личности.
 65. Дать краткую характеристику гипертимическому типу личности.
 66. Дать краткую характеристику дистимическому типу личности.

 67. Дать краткую характеристику экзальтированному типу личности.
 68. Дать краткую характеристику эмотивному типу личности.
 69. Дать краткую характеристику циклотимному типу личности.
 70. Принципиальные психологические различия экстравертов и интровертов.
 71. Психологические особенности экстравертов и интровертов в деловом общении.
 72. Краткие характеристики основных психологических типов личности.
 73. Характеристика логического психологического типа личности.
 74. Характеристика чувствующего психологического типа личности.
 75. Характеристика сенсорного психологического типа личности.
 76. Характеристика интуитивного психологического типа личности.
 77. Психология делового общения. Формы и виды общения.
 78. Стили делового общения.
 79. Что такое интеллектуальный коэффициент? Определение интеллектуального коэффициента.
 80. Психологические характеристики коллектива и их учет в процессе руководства.
 81. Понятия «психологическая совместимость» и «психологическая несовместимость» в коллективе.
 82. Морально-психологический климат в коллективе. Факторы, определяющие морально-психологический климат.
 83. Определение лидера, его функции. Типы лидеров.
 84. Теории лидерства и стили управления. Механизмы воздействия лидеров на массу.
 85. Формы власти. Функции руководителя.
 86. Определение руководства. Руководитель как лидер. Управленческое поведение и его формы.
 87. Поведение руководителя в конфликтных ситуациях.
 88. Управление судовым экипажем в условиях экстремальной (аварийной) ситуации.
 89. Психологическая характеристика основных этапов экстремальной ситуации и рекомендации по их прохождению.
 90. Психологические механизмы воздействия руководителя в условиях экстремальной ситуации. Основные правила инструктажа.