

**МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
для специальности переподготовки 9-09-1032-01 Управление органами внутренних
дел (ДОВ)**

Вопросы для проведения экзамена:

1. Психологические особенности управления.
2. Понятие о «продукции» управления. «Продукт» деятельности правоохранительных органов.
3. Психологическая проблематика управления в органах внутренних дел и факторы ее порождающие.
4. Истоки появления учебной дисциплины «Психология управления».
5. Основные задачи, решаемые учебной дисциплиной «Психология управления».
6. Общая характеристика предмета психологии управления.
7. Характеристика психолого-управленческих проблем субъекта управления.
8. Характеристика психолого-управленческих проблем объекта управления.
9. Характеристика психолого-управленческих проблем взаимодействия субъекта и объекта управления.
10. Личность руководителя органа внутренних дел.
11. Требования к профессиональным, деловым и личностным качествам руководителя органа внутренних дел.
12. Психологическая классификация основных управленческих функций (по А.В. Карпову).
13. Психологические аспекты реализации основных функций управленческой деятельности руководителя органа внутренних дел.
14. Индивидуальная управленческая концепция руководителя органа внутренних дел.
15. Функции индивидуальной управленческой концепции руководителя органа внутренних дел.
16. Системные элементы индивидуальной управленческой концепции руководителя органа внутренних дел и их характеристика.
17. Персонал органа внутренних дел как совокупность сотрудников, обеспечивающих реализацию функций данного органа.
18. Личность как психологический феномен и системное (социальное) качество.
19. Психограмма личности подчиненного в системе управления органами внутренних дел.
20. Поведение сотрудника в организации и факторы его определяющие.
21. Мотивационная система органа внутренних дел и роль руководителя в ее создании.
22. Психолого-педагогические методы воздействия руководителя органа внутренних дел на подчиненных.

23. Система регуляции поведения и деятельности сотрудника в организации.
24. Основные регуляторы поведения и деятельности сотрудника в организации.
25. Основные механизмы поведения и деятельности сотрудника в организации.
26. Прямые методы руководства персоналом органа внутренних дел и их характеристика.
27. Опосредованные методы руководства персоналом органа внутренних дел и их характеристика.
28. Кодекс поведения по отношению к подчиненным.
29. Конфликт как психологический феномен.
30. Сущность конфликтной личности и характеристика основных типов.
31. Основы классификации конфликтов.
32. Причины, порождающие конфликты в организациях.
33. Способы управления конфликтами («сетка К.Томаса и Р.Киллмена») и их сравнительная характеристика.
34. Управление конфликтами в деятельности руководителя органа внутренних дел.
35. Методика предупреждения и преодоления деструктивных конфликтов.
36. Учет руководителем индивидуальных качеств участников конфликтов.
37. Способы воздействия руководителя на конфликтующие стороны.
38. Понятие общения как социально-психологического феномена.
39. Характеристика перцептивной стороны общения руководителя.
40. Характеристика коммуникативной стороны общения руководителя.
41. Характеристика интерактивной стороны общения руководителя.
42. Основы классификации различных видов общения.
43. Особенности управленческого общения в деятельности руководителя органа внутренних дел.
44. Основные функции управленческого общения в деятельности руководителя органа внутренних дел и их характеристика.
45. Закономерности формирования первого впечатления и способы управления им в деятельности руководителя.
46. Психологические основы установления контакта и доверительных отношений в деятельности руководителя органа внутренних дел.
47. Место психических состояний в общей структуре психики.
48. Состояния эмоциональной напряженности как психические состояния профессиональной деятельности руководителя и сотрудника органа внутренних дел и их характеристика.
49. Характеристика стресса как психического состояния.
50. Характеристика кризиса как психического состояния.
51. Управление собственными психическими состояниями как процесс.
52. Основы профилактики возникновения состояний эмоциональной напряженности.
53. Психологическая устойчивость личности и ее характеристика.

54. Формирование и развитие психологической устойчивости.
55. Прогнозирование стрессогенных факторов и формирование стрессоустойчивости.
56. Меры первоочередной самопомощи в стрессовой ситуации.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

1. В данном органе внутренних дел нет порядка и организованности. Руководитель управляет некомпетентно. Свою педагогическую функцию не понимает, порой даже не подозревает о ней. Не считает себя обязанным заниматься воспитанием, обучением и развитием личного состава. Серьезную управленческую работу подменяет окриками, разносами, наказаниями. Охарактеризуйте уровень управления в данном органе внутренних дел.

2. В данном подразделении органа внутренних дел руководитель трудится добросовестно, но управленчески безграмотно. Работа держится преимущественно на усилиях руководителя, который пытается бывать везде, вмешиваться во все, решать и наводить порядок за всех, что ему, естественно, не удастся. Нижестоящие руководители пассивны, не используют должным образом свои властные полномочия и ждут указаний. Охарактеризуйте уровень управления в данном органе внутренних дел.

3. В данном подразделении органа внутренних дел есть признаки организованного функционирования. Ответственно, энергично, с признаками определенного (хотя и недостаточно высокого) управленческого профессионализма действует руководитель и подчиненные ему руководители. Все это приводит в движение определенные внутренние механизмы самоорганизации в системе управления и жизни коллектива, но они еще действуют слабовато. Определенные недоработки создают нередко внутренние напряжения, сбои, промахи, издержки, требующие от руководителя частых текущих вмешательств для их устранения. Охарактеризуйте уровень управления в данном органе внутренних дел.

4. В данном подразделении органа внутренних дел все элементы и связи организационного порядка саморегулируются самими сотрудниками и руководителями, возникающие напряжения, задержки, сбои самоустраняются ими. Происходит самоналаживание, организационный порядок самоподдерживается. Речь идет о прочной организации, порядок в которой держится не только на текущих титанических усилиях руководителя, но и на стремлении всех сотрудников к организационному порядку, постоянной саморегуляции своего поведения и действий по его сохранению и совершенствованию. Охарактеризуйте уровень управления в данном органе внутренних дел.

5. В данном подразделении органа внутренних дел руководителю подчиняется все и вся. Он единоначальник, единственно ответственное и заинтересованное в достижении целей, деловом результате лицо. Все остальные - исполнители его воли, решений. Управление строится при этом как ситуативное, вытянутое в тонкую прямую линию последовательно

следующих друг за другом управленческих циклов: возникшая проблема - ее изучение - принятие решения - организация исполнения - оценка результата; Опять возникшая проблема и т.д. Члены организации, подчиненные руководителю, - средства в руках руководителя, «винтики в машине», направляемой на достижение цели, стоящей перед организацией. Руководитель контролирует и направляет работу каждого сам, а они действуют по схеме. Как бы вы охарактеризовали данную концепцию и практику управления?

6. В данном подразделении органа внутренних дел господствует гипертрофированная оценка роли свободы сотрудников. Каждому представляется право проявлять инициативу и самостоятельность практически бесконтрольно. Деловой результат обычно низок, а психолого-педагогический преимущественно отрицателен: формируются индивидуалисты, люди с повышенным самомнением, большими запросами и претензиями, видящие в самоутверждении лишь свободу ради свободы, склонные к вздорности и авантюризму, неуважению других людей, отрицанию общепринятых норм, безответственности. Как бы вы охарактеризовали данную концепцию и практику управления?

7. В данном органе внутренних дел руководитель широко использует властные полномочия в отношении подчиненных, в том числе при наложении дисциплинарных взысканий. Главное внимание руководитель обращает на нерадивых и недобросовестных подчиненных, сотрудников, нарушающих служебную дисциплину и законность. Это привело к тому, что у сотрудников начала развиваться мотивация избегания наказания, что привело к перестраховке, потере инициативы в работе, излишнему формализму и боязни самостоятельного принятия решения. Какой доминирующий психолого-педагогический метод воздействия на подчиненных использует руководитель органа внутренних дел?

8. В данном органе внутренних дел руководитель широко использует положительное подкрепление поведения сотрудников, основанное на объективной оценке достигнутых ими результатов в деятельности. При этом руководитель стремится придерживаться ряда правил, среди которых индивидуализация вознаграждения, соответствие стимула достигнутым результатам, гласность при объявлении поощрения, наращивание стимулов в связи с достижениями в службе, учет ожиданий сотрудника при выборе вознаграждения. Какой доминирующий психолого-педагогический метод воздействия на подчиненных использует руководитель органа внутренних дел?

9. В данном органе внутренних дел доминирует позитивное влияние профессионально-личностных качеств и способностей руководителя в отношении подчиненных. Часто наблюдается идентификация подчиненного с руководителем, осознанное или неосознанное подражание стилю деятельности и признание его авторитета как лидера. К числу характеристик личности данного руководителя органа правопорядка можно отнести энергичность поведения руководителя и заражение им своей энергией

окружающих, независимость характера, отличные риторические способности; достойную и уверенную манеру поведения и др. Какой доминирующий психолого-педагогический метод воздействия на подчиненных использует руководитель органа внутренних дел?

10. В данном органе внутренних дел зачастую имеет место привлечение сотрудников к участию в управлении, в том числе, к подготовке вариантов и принятию управленческих решений. В результате меняется мотивация деятельности, растет управленческая подготовленность сотрудников, они все чаще идентифицируют себя с данным органом внутренних дел, в которой проходит их служба. Какой доминирующий психолого-педагогический метод воздействия на подчиненных использует руководитель органа внутренних дел?

11. В данном органе внутренних дел воздействие руководителя основано на логике и развернутой аргументации своей точки зрения. Обычно руководитель пытается понять точку зрения подчиненного, его мотивацию поведения и позицию. При этом он старается достичь доверительности в процессе беседы с сотрудником, найти точки согласия в позициях и всячески их развить. Какой доминирующий психолого-педагогический метод воздействия на подчиненных использует руководитель органа внутренних дел?

12. В данном органе внутренних дел большое значение придается соблюдению всеми сотрудниками распорядка дня. Какой доминирующий косвенный прием регуляции поведения и деятельности сотрудников старается задействовать руководитель органа внутренних дел?

13. В данном органе внутренних дел руководитель время от времени возлагает обязанности временно отсутствующего руководителя низового звена на одного из подчиненных. Иногда нерадивому подчиненному поручается ответственное задание. Причем подчеркивается, что результат выполнения этого задания очень важен для организации, для каждого сотрудника. Какой доминирующий косвенный прием регуляции поведения и деятельности сотрудников старается задействовать руководитель органа внутренних дел?

14. В данном органе внутренних дел руководителем широко используются такие проверенные временем формы работы, как ритуалы введения в специальность молодых сотрудников, посвящения их в члены органа внутренних дел, ритуал награждения передовых сотрудников, поздравления с днем рождения сотрудника и др. Какой доминирующий косвенный прием регуляции поведения и деятельности сотрудников старается задействовать руководитель органа внутренних дел?

15. Вы как руководитель органа внутренних дел приступили к созданию соответствующей мотивационной системы. Перечислите этапы построения такой системы.

16. В руководимом вами органе внутренних дел имеется сотрудник старший лейтенант Петров. Он хочет быть в центре внимания. Любит хорошо выглядеть в глазах других. Его отношение к людям определяется

тем, как они к нему относятся. Ему легко даются поверхностные конфликты, любит свои страдания и стойкостью. Хорошо приспосабливается к различным ситуациям. Рациональное поведение выражено слабо. Налицо поведение эмоциональное. Планирование деятельности осуществляется ситуативно и слабо воплощается в жизнь. Кропотливой, систематической работы избегает. Не уходит от конфликтов, в ситуации конфликтного взаимодействия чувствует себя хорошо. К какому типу конфликтной личности относится старший лейтенант Петров?

17. В руководимом вами органе внутренних дел имеется сотрудник старший лейтенант Петров. Он подозрителен, прямолинеен и негибок. Обладает завышенной самооценкой. Постоянно требует подтверждения собственной значимости. Часто не учитывает изменения ситуации и обстоятельств. С большим трудом принимает точку зрения окружающих, не очень считается с их мнением. Выражение недоброжелательности со стороны окружающих воспринимает как обиду. Мало критичен по отношению к своим поступкам. Болезненно обидчив, повышено чувствителен по отношению к мнимым или действительным несправедливостям. К какому типу конфликтной личности относится старший лейтенант Петров?

18. В руководимом вами органе внутренних дел имеется сотрудник старший лейтенант Петров. Он импульсивен, недостаточно контролирует себя. Отличается плохо предсказуемым поведением, часто ведет себя вызывающе, агрессивно. Может не обращать внимания на общепринятые нормы общения. Характерен высокий уровень притязаний. Несамокритичен. В неудачах, неприятностях склонен обвинять других. Не может грамотно планировать деятельность, последовательно претворять планы в жизнь. Недостаточно развита способность соотносить свои поступки с целями и обстоятельствами. Из прошлого опыта извлекает мало уроков. К какому типу конфликтной личности относится старший лейтенант Петров?

19. В руководимом вами органе внутренних дел имеется сотрудник старший лейтенант Петров. Он скрупулезно относится к работе. Предъявляет повышенные требования к себе и окружающим, создавая впечатление придирок. Обладает повышенной тревожностью. Чрезмерно чувствителен к деталям. Склонен придавать излишнее значение замечаниям окружающих. Может разорвать отношения с друзьями из-за кажущейся обиды. Страдает от себя сам, переживает свои просчеты, неудачи, подчас расплачиваясь болезнями (бессонница, головные боли и т. п.). Сдержан во внешних, особенно эмоциональных, проявлениях. Слабо чувствует реальные взаимоотношения в группе. К какому типу конфликтной личности относится старший лейтенант Петров?

20. В руководимом вами органе внутренних дел имеется сотрудник старший лейтенант Петров. Для него характерна неустойчивая оценка в мнениях. Внутренне противоречив. Обладает легкой внушаемостью. Зависит от мнения окружающих. Характерна некоторая непоследовательность в поведении. Ориентируется на сиюминутный успех в ситуациях. Недостаточно хорошо видит перспективу. Излишне стремится к

компромиссу. Не обладает достаточной силой воли. Почти не задумывается над причинами и последствиями поступков как своих, так и окружающих. К какому типу конфликтной личности относится старший лейтенант Петров?

21. По своему характеру информация, исходящая от руководителя, может быть двух типов: побудительной и констатирующей. Приведите примеры информации этих двух типов, которые достаточно часто использует руководитель вашего органа внутренних дел.

22. Приведите в качестве примера ситуации, участвуя в которых руководитель органа внутренних дел использует функционально-ролевое общение.

23. Приведите в качестве примера ситуации, участвуя в которых руководитель органа внутренних дел использует межличностное общение.

24. Приведите в качестве примера ситуации, участвуя в которых руководитель органа внутренних дел использует деловое общение.

25. Должен ли знать и может ли использовать в своей текущей управленческой деятельности руководитель органа внутренних дел криминальный жаргон? Свой ответ обоснуйте.

26. Как называется состояние психической напряженности, возникающее у сотрудника в результате предчувствия им неопределенной, иногда неосознаваемой, неотвратимо приближающейся опасности? Свой ответ обоснуйте.

27. Как называется состояние психической напряженности, возникающее у сотрудника как эмоциональная реакция на конкретную, чаще объективно существующую, реальную угрозу? Свой ответ обоснуйте.

28. Как называется психическое состояние, представляющее собой комплекс биохимических, физиологических, психологических и поведенческих реакций организма на различные экстремальные воздействия? Свой ответ обоснуйте.

29. Как называется состояние психической напряженности, вызываемое объективно непреодолимыми (или субъективно так воспринимаемыми) трудностями, возникающими на пути к достижению цели? Свой ответ обоснуйте.

30. Как называется сложное переходное состояние, вызванное личностно-значимыми событиями, создающими невозможность (или затрудненность) реализации жизненных планов и сопровождающееся мучительным осмыслением произошедших изменений в окружающем мире? Свой ответ обоснуйте.

31. На какую управленческую культуру ориентируется руководитель органа внутренних дел, если в своей деятельности он стремится обеспечить получение всеми подчиненными руководителями управленческого образования? Свой ответ обоснуйте.

32. На какую управленческую культуру ориентируется руководитель органа внутренних дел, если в своей деятельности он стремится обеспечить получение всеми подчиненными руководителями разностороннего

управленческого опыта (главным образом, опыта установления человеческих взаимоотношений в руководимом подразделении)? Свой ответ обоснуйте.