

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Вопросы для проведения экзамена:

1. Объективная закономерность возникновения социальной психологии как отрасли научного знания.
2. Место социальной психологии в системе научных знаний.
3. Предмет и объект социальной психологии как отрасли научного знания.
4. Уровни социально-психологической проблематики.
5. Основные теоретико-методологические ориентации современной социальной психологии.
6. Структура социальной психологии как области психологических знаний.
7. Специфика использования знаний социальной психологии в профессиональной деятельности практического психолога правоохранительных органов.
8. Понятие общения как социально-психологического феномена и его характеристика.
9. Особенности процесса взаимовосприятия в деятельности практического психолога правоохранительных органов.
10. Особенности процесса взаимообмена информацией в деятельности практического психолога правоохранительных органов.
11. Особенности процесса взаимодействия в деятельности практического психолога правоохранительных органов.
12. Учет социально-психологических закономерностей общения в деятельности практического психолога правоохранительных органов.
13. Коммуникативные барьеры в общении и способы их преодоления.
14. Особенности и пути повышения эффективности профессионального общения сотрудников ОВД.
15. Основные приемы установления контакта в условиях профессионального общения практического психолога правоохранительных органов.
16. Основные приемы установления доверительных отношений в условиях профессионального общения практического психолога правоохранительных органов.
17. Специфика подхода к проблеме личности в социальной психологии.
18. Социализация как ключевая проблема социальной психологии личности и ее общая характеристика.
19. Содержание процесса социализации.
20. Институты социализации и их характеристика.
21. Социальная установка как социально-психологический феномен и ее характеристика.
22. Я-концепция как результат социального развития личности и ее общая характеристика. Особенности Я-концепции сотрудника правоохранительных органов.

23. Социальная идентичность личности. Особенности социальной идентичности сотрудника правоохранительных органов.

24. Теория психосоциального развития личности Э.Эриксона и ее значение для профессиональной деятельности практического психолога правоохранительных органов.

25. Социальная регуляция поведения и деятельности личности и ее механизмы.

26. Личность как субъект деятельности ОВД.

27. Личность как объект деятельности ОВД.

28. Понятие малых групп в социальной психологии, их классификация и общая характеристика.

29. Уровни развития малой группы.

30. Основные динамические процессы в малых группах и их общая характеристика.

31. Социально-психологический климат как динамический процесс в малой группе и его характеристика.

32. Феномен группового давления (конформизм) как динамический процесс в малой группе и его характеристика.

33. Групповая сплоченность как динамический процесс в малой группе и его характеристика.

34. Лидерство и руководство в малых группах как динамические процессы в малой группе и их характеристика.

35. Основные теории происхождения лидерства и их сравнительная характеристика.

36. Социально-психологические аспекты развития группы.

37. Психологическая теория коллектива.

38. Масса, социальное движение, толпа, публика как стихийные группы и их сравнительная характеристика.

39. Психологические явления в больших социальных группах и их сравнительная характеристика.

40. Основные способы психологического воздействия и их учет в профессиональной деятельности практического психолога правоохранительных органов.

41. Сущность толпы как социально-психологического явления.

42. Характерные черты толпы как функционального состояния общности индивидов.

43. Функциональная структура толпы.

44. Меры по предупреждению негативных последствий группового поведения в форме толпы.

45. Меры по ликвидации негативных последствий группового поведения в форме толпы.

46. Понятие социального поведения как феномена социальной психологии.

47. Просоциальное поведение и его характеристика.

48. Агрессивное поведение и его характеристика.

49. Социальные предубеждения и их характеристика.
50. Характерные черты слухов как феномена.
51. Условия и причины возникновения слухов.
52. Классификация слухов.
53. Трансформация слуха во время циркуляции.
54. Профилактические меры, препятствующие возникновению слухов.
55. Меры активного противодействия слухам.
56. Особенности коммуникаций в правоохранительной деятельности и управлении.
57. Технология эффективного профессионального общения руководителя правоохранительного органа.
58. Технология эффективного профессионального общения руководителей и сотрудников правоохранительных органов с гражданами.
59. Технология подготовки и проведения служебного совещания.
60. Технология подготовки и реализации публичного выступления.
61. Технология подготовки и проведения индивидуальной деловой беседы.
62. Технология подготовки и проведения дисциплинарной беседы.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

1. Изложите цель и задачи педагогической системы органа внутренних дел, в котором вы проходите службу.
2. Перечислите основные задачи обучения сотрудников, решаемые руководством вашего органа внутренних дел.
3. Перечислите основные задачи воспитания сотрудников, решаемые руководством вашего органа внутренних дел.
4. При вашей попытке организовать воспитательную беседу с сотрудником, старшим лейтенантом Петровым, он сказал: «Меня уже достаточно воспитывали на протяжении прошедших двадцати трех лет. Я же не ребенок, а взрослый человек. Почему меня нужно в очередной раз воспитывать?». Что бы вы ответили ему и какие аргументы привели, убедившие бы его согласиться на беседу с вами?
5. В вашем служебном коллективе сложилась микрогруппа из трех сотрудников отрицательной направленности (саботирование некоторых указаний руководителя, нарушения служебной дисциплины и др.). Укажите направления работы с данной микрогруппой.
6. В общественном мнении вашего служебного коллектива нет единства оценок, взглядов, подходов к наиболее важным общественно-политическим событиям. Укажите направления вашего воздействия на процесс формирования общественного мнения в вашем служебном коллективе.
7. В процессе наблюдения за жизнедеятельностью вашего служебного коллектива вы стали замечать определенные изменения в коллективных настроениях. Если ранее царили энтузиазм, вера в общий успех,

увлеченность, приподнятость, то в последние три дня коллективное настроение стало характеризоваться подавленностью и угнетенным состоянием. Что в этой ситуации следует предпринять?

8. Время от времени в руководимом вами служебном коллективе возникают слухи, домыслы и сплетни. Они отвлекают от дел и тормозят активность сотрудников. Что в этой ситуации следует предпринять?

9. Прочтите приведенную ниже зарисовку. Воспользуйтесь вашими знаниями о невербальной коммуникации и расшифруйте, что хотел сказать своим поступком ее персонаж:

- Утром при приветствии сотрудниками друг друга старший лейтенант Петров демонстративно не стал пожимать протянутую старшим лейтенантом Ершовым руку.

10. Прочтите приведенную ниже зарисовку. Воспользуйтесь вашими знаниями о невербальной коммуникации и расшифруйте, что хотел сказать своим поступком каждый из персонажей:

- Начальник похвалил подчиненную молодую сотрудницу за хорошую работу и слегка похлопал ее по плечу. Девушка демонстративно отстранилась.

11. Прочтите приведенную ниже зарисовку. Воспользуйтесь вашими знаниями о невербальной коммуникации и расшифруйте, что хотел сказать своим поступком ее персонаж:

- Зайдя одним из первых в актовЫй зал органа внутренних дел для участия в занятиях идеологической подготовке, сотрудник сразу выбрал место на последнем ряду.

12. Прочтите приведенную ниже зарисовку. Воспользуйтесь вашими знаниями о невербальной коммуникации и расшифруйте, что хотел сказать своим поступком каждый из персонажей:

- Во время занятий идеологической подготовке сотрудник просматривает новостную ленту на своем смартфоне.

13. Опишите конкретные действия всех возможных участников конфликта и методы психологического воздействия по разрешению конфликтной ситуации:

- Двое коллег заинтересованы взять отгул на один и тот же день, но интересы службы требуют, чтобы на работе оставался хотя бы один из них.

14. Опишите конкретные действия всех возможных участников конфликта и методы психологического воздействия по разрешению конфликтной ситуации:

- Руководитель подразделения обещал своим сотрудникам солидную компенсацию переработки. Но из-за постановки новых задач не выполнил свое обещание в оговоренные сроки. Среди отдельных сотрудников зреет недовольство.

15. Изложите ваши рекомендации по оптимизации межличностного взаимодействия в приведенной ниже ситуации:

- В подразделении служит уникальный технический специалист, что называется, «незаменимый», с «золотыми руками», отличающийся такими

чертами как раздражительность, сварливость, недовольство окружающими. Из-за его вспыльчивости регулярно возникают конфликты с сослуживцами.

16. Изложите ваши рекомендации по оптимизации межличностного взаимодействия в приведенной ниже ситуации:

- С самого начала службы у молодого сотрудника не сложились отношения с коллегой, который через некоторое время назначен его непосредственным руководителем. Сотрудник беспокоится о своей профессиональной судьбе.

17. Изложите ваши рекомендации по оптимизации межличностного взаимодействия в приведенной ниже ситуации:

- Молодой сотрудник считает, что начальник не доверяет ему серьезных дел, скептически относится к его предложениям, иногда позволяет себе едкие критические высказывания в его адрес.

18. Изложите ваши рекомендации по оптимизации межличностного взаимодействия в приведенной ниже ситуации:

- Молодой сотрудник всячески «увиливает» от выполнения ответственных заданий, мотивируя это тем, что у него пока период адаптации.

19. Изложите ваши рекомендации по оптимизации межличностного взаимодействия в приведенной ниже ситуации:

- Опытный сотрудник планировался на вышестоящую должность, но в результате на эту должность был назначен другой сотрудник. Опытный сотрудник стал относиться к работе формально, без прежнего энтузиазма.

20. Изложите ваши рекомендации по оптимизации межличностного взаимодействия в приведенной ниже ситуации:

- Начиная сотрудник при получении заданий от руководителя в присутствии других коллег интересуется вариантами стимулирования за выполнение задания.

21. Изложите ваши рекомендации по оптимизации межличностного взаимодействия в приведенной ниже ситуации:

- Подготовленный сотрудник вдруг стал халатно относиться к выполнению своих профессиональных обязанностей, пытаясь переложить их выполнение на своих коллег.

22. Изложите ваши рекомендации по оптимизации межличностного взаимодействия в приведенной ниже ситуации:

- Начальник отдела, минуя непосредственного руководителя, дает срочное задание его подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания, данного непосредственным руководителем. Каждый из руководителей считает себя правым.

23. Изложите ваши рекомендации по оптимизации межличностного взаимодействия в приведенной ниже ситуации:

- В самый напряженный период завершения важного задания вышестоящего руководителя в служебном коллективе совершен серьезный проступок, нарушена служебная дисциплина, в результате чего задание

вышестоящего руководителя сорвано. В служебном коллективе сложилась нездоровая обстановка.

24. Изложите ваши рекомендации по оптимизации межличностного взаимодействия в приведенной ниже ситуации:

- Во время совместного отдыха на природе в неформальной обстановке один из сотрудников несколько раз пытается затронуть острые профессиональные вопросы, вызывающие неоднозначную реакцию других сотрудников. Окружающие намекают, что сейчас не время заниматься обсуждением таких вопросов. Однако сотрудник не унимается.

25. Изложите ваши рекомендации по оптимизации межличностного взаимодействия в приведенной ниже ситуации:

- Один из подчиненных второй раз не выполнил задание руководителя в срок, хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится.

26. Изложите ваши рекомендации по оптимизации межличностного взаимодействия в приведенной ниже ситуации:

- Подчиненный игнорирует советы и указания руководителя, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что руководитель ему указывает.

27. Изложите ваши рекомендации по оптимизации межличностного взаимодействия в приведенной ниже ситуации:

- В самый напряженный период завершения важного задания один из сотрудников вашего коллектива заболел. Каждый из сотрудников занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Никто из сотрудников не изъявил желания выполнить работу отсутствующего.

28. Изложите ваши рекомендации по оптимизации межличностного взаимодействия в приведенной ниже ситуации:

- Вас недавно назначили руководителем подразделения, в котором вы несколько лет работали рядовым сотрудником. На 9 ч. 30 мин. вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами из-за неотложного разговора с вышестоящим руководителем опоздали на 15 мин. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.

29. Изложите ваши рекомендации по оптимизации межличностного взаимодействия в приведенной ниже ситуации:

- В вашем служебном коллективе имеется сотрудник, который скорее числится, чем работает. Его это положение устраивает, а ваших коллег и вас — нет. Как следует поступить в данном случае?

30. Изложите ваше отношение к следующему тезису:

- «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности».

31. Изложите ваше отношение к следующему тезису:

- «Лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».