

**Приложение  
к Рабочей программе дисциплины**

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

**Арзамасский филиал**

Психолого-педагогический факультет

Кафедра	Общей педагогики и педагогики профессионального образования <small>(наименование кафедры)</small>
---------	---

УТВЕРЖДЕНО  
решением Ученого совета ННГУ  
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

**ФОНД  
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Психологические основы антикризисного управления**

**37.05.02 Психология служебной деятельности**  
(код и наименование направления подготовки)

**Направленность (профиль)**  
**Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности**  
(наименование профиля подготовки, направленности программы)

Год начала подготовки 2021  
Арзамас  
2023 год

**1. Цель фонда оценочных средств.** Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся. **Перечень видов, структура и содержание оценочных средств** разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Психологические основы антикризисного управления».

**Фонд оценочных средств включает** контрольные задания и иные материалы для проведения текущего контроля в форме контрольных заданий для устного опроса, учебно-исследовательских реферативных работ, тестирования, проблемных ситуаций и промежуточной аттестации в форме вопросов к зачету.

**2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)**

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине (дескрипторы компетенции) **	
<b>ПК-7 Способен принимать управленческие решения для выполнения профессиональных задач, в том числе в нестандартных условиях</b>	ИПК-7.1. Знает основы психологии риска и принятия управленческих решений, в том числе в нестандартных условиях.	<i>Знать</i> основы психологии риска и принятия управленческих решений, в том числе в нестандартных условиях.	Вопросы к устному опросу Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Тестирование
	ИПК-7.2. Умеет анализировать риски и обосновывать управленческие решения для выполнения организационных задач. ИПК-7.3. Владеет опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач, в том числе в нестандартных условиях.	<i>Уметь</i> анализировать риски и обосновывать управленческие решения для выполнения организационных задач.	Учебно-исследовательские реферативные работы
		<i>Владеть</i> опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач, в том числе в нестандартных условиях.	Практические задачи проблемного характера
<b>ПК-8. Способен к выполнению функций управления в рамках регламентов и полномочий</b>	ИПК-8.1. Знает управленческие задачи, функции и методы; регламенты и полномочия психолога служебной деятельности.	<i>Знать</i> содержание, сущность управленческих задач, функции и методы; регламенты и полномочия психолога служебной деятельности в условиях антикризисного управления.	Вопросы к устному опросу Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Тестирование

<b>психолога служебной деятельности</b>	ИПК-8.2. Умеет применять методы управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности. ИПК-8.3. Владеет опытом управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности.	<i>Уметь</i> применять методы управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности в условиях антикризисного управления.	Учебно-исследовательские реферативные работы
		<i>Владеть</i> опытом управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности в условиях антикризисного управления.	Практические задачи проблемного характера

### 3. Перечень оценочных средств и иных материалов, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности

#### 3.1. Вопросы к зачету по дисциплине для оценки сформированности компетенций ПК-7, ПК-8

<b>№</b>	<b>Вопрос</b>	<b>Код формируемой компетенции (в соответствии с РПД))</b>
1	Понятие «управление» и «антикризисное управление». Понятие технологии антикризисного управления.	ПК-7
2	Предмет воздействия антикризисного управления.	ПК-8
3	Функции антикризисного управления.	ПК-7
4	Причины кризиса и потребность в антикризисном управлении.	ПК-8
5	Особенности технологий антикризисного управления.	ПК-7
6	Механизмы и факторы эффективности антикризисного управления.	ПК-8
7	Технологическая схема антикризисного управления.	ПК-7
9	Создание специализированной рабочей группы.	ПК-8
10	Методы преодоления конфликтной ситуации (административные, организационные).	ПК-7
11	Разрешения конфликтов и способы управления конфликтами	ПК-8
12	Проверка целесообразности и своевременности проведения мероприятий по антикризисному управлению.	ПК-7
13	Технология разработки управленческих решений в антикризисном управлении.	ПК-8
15	Процесс разработки управленческих решений в антикризисном управлении.	ПК-7
17	Этапы и методы диагностики кризиса.	ПК-8

18	Алгоритм разработки управленческих решений.	ПК-7
19	Понятие «управление персоналом». Категории сотрудников.	ПК-8
20	Антикризисная кадровая политика.	ПК-7
21	Причины трудностей работы с персоналом в кризисной ситуации.	ПК-8
22	Подготовка управленческих кадров.	ПК-7
23	Проблемы с подбором кадров.	ПК-8
24	Недостаток квалифицированных специалистов.	ПК-7
25	Свойства системы антикризисного управления.	ПК-8
26	Процессы антикризисного управления. Задачи функциональных подсистем.	ПК-7
27	Планирование и разработка кадровых стратегий.	ПК-8
28	Методы, применяемые в кадровом маркетинге.	ПК-7
29	Профессиограмма.	ПК-8
30	Типы организационной культуры.	ПК-7
31	Характеристики управления персоналом кризисного предприятия.	ПК-8
32	Стиль, типы, условия разработки кадровой политики на кризисном предприятии.	ПК-7
33	Принципы управления персоналом в кризисной ситуации.	ПК-8
34	Специалист по антикризисному управлению.	ПК-7
35	Роль стратегии в антикризисном управлении.	ПК-8
36	Стратегии антикризисного управления.	ПК-7
37	Антикризисное управление: альтернативы стратегии.	ПК-8
38	Предвидение и создание условий устранения последствий кризиса.	ПК-7
39	Психологические проблемы в коллективе.	ПК-8
40	Причины, связанные с трудовой деятельностью.	ПК-7
41	Причины, связанные с личными особенностями работников.	ПК-8
42	Некомпетентность менеджеров как причина возникновения конфликтов.	ПК-7

### 3.1.1. Типовые задания для текущего контроля успеваемости

#### Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины в форме устного опроса для оценки сформированности компетенций ПК-7, ПК-8

1. Раскройте сущность понятий «управление» и «антикризисное управление».
2. Перечислите признаки антикризисного управления.
3. Раскройте сущность понятия «технология антикризисного управления».
4. Охарактеризуйте предмет воздействия антикризисного управления.
5. Перечислите функции антикризисного управления.
6. Определите причины кризиса и потребность в антикризисном управлении.
7. Перечислите факторы эффективности антикризисного управления.
8. Опишите технологическую схему антикризисного управления.
9. Оцените возможности реализации мероприятий по разрешению острых противоречий в

организации.

10. Опишите в чём заключается оценка и анализ качества выполнения управленческих решений по показателям деятельности организации.
11. Перечислите этапы диагностики кризиса.
12. Раскройте сущность понятия «управление персоналом».
13. Перечислите причины трудностей с персоналом в кризисной ситуации.
14. Перечислите свойства системы антикризисного управления.
15. Охарактеризуйте процессы антикризисного управления.
16. Оцените роль стратегии в антикризисном управлении.
17. Оцените методы преодоления конфликтной ситуации (административные, организационные).
18. Перечислите причины возникновения конфликтов на кризисном предприятии

### **Практические задачи проблемного характера для оценки сформированности компетенций ПК-7**

**Задание 1.** Компания — одна из типовых сетей магазинов-дискаунтеров на региональном рынке. Широкое распространение магазины получили благодаря своей ценовой политике. Для получения прибыли магазинам необходим постоянный большой поток покупателей, который зависит не только от цены продукта и рекламных акций, но и от стремления каждого продавца внести максимальный вклад в получение магазинами плановой выручки. Однако продавцами работают молодые люди, которые не видят связи между качеством обслуживания клиентов и выручкой магазина. Из-за большой текучести кадров розничная сеть вынуждена постоянно обновлять штат. Средний срок работы продавца в различных магазинах сети составляет от полугода до полутора лет. За этот период не удастся привить продавцам навыки качественного обслуживания и клиентоориентированности. Проведенное исследование «таинственный покупатель» показало, что в сети наблюдаются случаи недопустимого отношения к покупателям: продавцы равнодушны к покупателям, а иногда и откровенно грубят им.

Какая задача стоит перед службой управления персоналом в данной ситуации? Как сфокусировать систему мотивации продавцов на клиентоориентированности и увязать ее с финансовыми результатами магазина? Сформулируйте принципы и задачи кадровой политики торгового предприятия для решения кризисной ситуации.

**Задание 2.** Бухгалтер Галина Волкова постоянно игнорирует указания руководителя, нечетко выполняет порученные задания, работает ниже своих возможностей. Последнее ее упущение привело к невыполнению квартального плана подразделения. До прихода нового начальника она сама претендовала на эту должность, но не была назначена по причине конфликтности характера. Однако работой в организации она дорожит, так как зарплата — единственный источник ее доходов, она одна воспитывает ребенка. Перевести в другие подразделения по специальности бухгалтер ее нельзя. Можно ли назвать бухгалтера Галину Волкову токсическим работником, а ее поведение деструктивным? Какие меры следует предпринять для разрешения данной кризисной ситуации?

### **для оценки сформированности компетенций ПК-8**

**Задание 3.** Кейс «Подбор антикризисного менеджера»

На основании данных табл. 8, приводятся результаты оценки претендентов на должность антикризисного менеджера, составьте личностные портреты кандидатов и сформулируйте обоснованные выводы о пригодности каждого из них на обозначенную должность, а также сделайте собственный выбор наиболее эффективного руководителя для разрешения кризисных ситуаций.

Оценка кандидатур производилась по 5-балльной системе: 5 — ярко выраженная черта характера; 4 — часто проявляется; 3 — проявляется в зависимости от ситуации; 2 — редко проявляется; 1 — данная характеристика не соответствует действительности.

Таблица. Оценка претендентов на должность антикризисного менеджера

№	Наименование признака	Альбов	Белов	Волков	Горина
Общие качества					
1	Профессиональная подготовленность	4	3	3	4
2	Деловая подготовленность	4	3	5	4
3	Общая культура	2	3	4	3
4	Направленность	3	4	5	2
5	Практичность ума	4	3	5	3
6	Глубина ума	2	3	4	3
7	Гибкость ума	4	4	5	4
8	Честность	2	3	4	3
9	Порядочность	3	2	4	4
10	Ответственность	2	3	5	5
11	Общительность	5	4	3	3
12	Откровенность	2	4	3	2
13	Коллективизм	3	3	4	2
14	Активность	4	4	3	5
15	Инициативность	4	3	2	3
6	Трудолюбие	4	3	5	4
17	Работоспособность	3	4	3	3
18	Организованность	5	3	4	4
19	Тактичность	2	5	3	3
20	Самообладание	3	2	4	2
21	Настойчивость	3	3	4	5
22	Самостоятельность	3	4	4	4
23	Наблюдательность	3	5	4	3
24	Целеустремленность	5	4	4	3
25	Склонность к самосовершенствованию	3	2	4	2
Способность к организаторской работе					
26	Организаторское чутье	5	4	4	3
27	Эмоционально-волевое воздействие	3	4	3	3
28	Требовательность	4	3	5	2
29	Умение принимать решения	4	2	5	3
30	Самостоятельное включение в работу	4	5	3	4
Темперамент					
31	Холерик	2	4	3	5
32	Сангвиник	3	3	3	5
33	Флегматик	1	2	5	2
34	Меланхолик	1	1	2	1
Стиль поведения в группе					
35	Лидер	3	3	4	3

36	Ведомый	2	1	1	3
37	Обособляющийся	4	2	2	2
38	Сотрудничающий	3	4	1	3
Мотивация					
39	Интерес к делу	3	3	4	2
40	Интерес к людям	2	1	3	3
41	Власть над людьми	2	4	3	2
42	Благосостояние	3	5	3	4
43	Престижное положение	4	4	3	4
44	Страх наказания	2	2	1	3

Задание:

1. Составьте профессионально-личностный портрет каждого кандидата на должность.
2. Дайте оценочную характеристику каждому кандидату с точки зрения концепции кризисных и антикризисных менеджеров.
3. Примите решение относительно наилучшей кандидатуры на должность антикризисного руководителя. Решение обоснуйте

#### **Задание 4. Тренинг-упражнение «Экспедиция»**

Как известно, чтобы узнать человека, нужно «сходить с ним в разведку». По-настоящему личность раскрывается в сложных кризисных (экстремальных) обстоятельствах. В предлагаемой ситуации вам предстоит представить себя на месте научной экспедиции, осуществляющей исследования неизвестных ранее территорий в океане, пролетая над ними на воздушном шаре. Неожиданное повреждение заставляет шар снижать высоту. Чтобы замедлить его падение, необходимо постепенно избавляться от некоторых предметов снаряжения экспедиции, причем сделать это нужно в последовательности, обусловленной важностью конкретного предмета для людей, терпящих бедствие.

Снаряжение экспедиции состоит: 1) из географических карт местности, составленных членами экспедиции, (15 кг);

2) секстанта (6 кг);

3) ружья с патронами (9 кг);

4) канистры с пресной водой (20 л);

5) спальных мешков (1 мешок на каждого члена экспедиции);

6) 20-местной палатки;

7) надувной резиновой лодки;

8) каната (20 м);

9) ящика с мясными консервами (50 кг);

10) конфет (10 кг);

11) транзистора;

12) ракетницы с двумя ракетами;

13) аптечки (5 кг);

14) спичек;

15) охотничьих ножей.

Условия игры

1. За 1 минуту самостоятельных раздумий проранжируйте список предметов снаряжения по степени их важности.

2. За 10 минут коллективного обсуждения индивидуальные решения приведите в соответствие с групповым.

3. Если один из членов экспедиции не согласен с предлагаемой группой очередностью, группа должна найти компромиссный вариант.

#### **Вопросы для обсуждения**

1. Оцените поведение отдельных членов группы и определите его тип.
2. Каково соотношение обнаруженных типов поведения и как это повлияло на взаимодействие внутри группы в целом? Отметьте положительные и отрицательные моменты в процессе группового взаимодействия.
3. Составьте собственный план действий членов экспедиции в данной ситуации.

#### **Алгоритм решения задачи:**

- 1) анализ психологической ситуации и характера затруднений;
- 2) формулировка управленческой цели, основанной на адекватном анализе ситуации;
- 3) поиск путей и средств достижения поставленной цели с учетом психологических условий профессиональной деятельности, психологических характеристик участников, возможных рисков;
- 4) анализ полученного результата;
- 5) анализ ошибок, определение возможностей других путей решения задачи.

#### **Тематика учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенций ПК-7**

- История возникновения экономических кризисов.
- Понятие, виды и сущность экономических циклов.
- Механизмы преодоления кризисов на макро- и микро-уровне.
- Антикризисное управление и его особенности.
- Задачи и принципы антикризисного управления.
- Проблемы антикризисного управления предприятием в современных условиях.

#### **для оценки сформированности компетенций ПК-8**

- Методы государственного регулирования кризисов в экономике.
- Диагностика кризисов на макро-уровне.
- Понятие, сущность, этапы жизненного цикла предприятия.
- Причины, факторы и симптомы кризисных явлений на предприятии.
- Показатели, используемые при диагностике кризисного состояния предприятия.
- Бизнес-планирование при антикризисном управлении.
- Понятие, сущность и назначение инноваций.
- Инновации как фактор повышения конкурентоспособности предприятия.

#### **Тестовые задания**

#### **для оценки сформированности компетенций ПК-7**

##### **1. Выберите правильные ответы.**

Выделяют три основных группы умений менеджера по антикризисному управлению:

1. Умения, необходимые для реализации функций антикризисного управления
2. Умения, связанные с реализацией педагогической функции в управлении
3. Умения, связанные с коммуникативной функцией в управлении
4. Умения наблюдать и оценивать деятельность сотрудников конкурирующей фирмы
5. Умения вовремя найти другую работу сотрудникам организации

##### **2. Исключите лишнее.**

Умение антикризисного менеджера реализовать управленческий цикл, направленный на достижение поставленной цели, основано на следующих способностях:



1. ставить перспективные цели и задачи
2. рационально планировать работу
3. оперативно управлять в изменяющихся условиях
4. четко доводить задания до подчиненных в ясной и понятной форме
5. организовывать контроль
6. быть безупречным в личных отношениях с подчиненными

**3. Выберите правильный ответ.**

**Высокие авторитет и престиж менеджера становятся инструментами эффективного антикризисного управления, если он обладает следующими моральными качествами:**

1. корректность
2. выдержанность
3. культурность
4. внимательность к собеседнику и его проблемам
5. порядочность
6. человечность
7. тактичность
8. справедливость
9. доброжелательность
10. интеллигентность
11. все ответы верны
12. нет верного ответа

**4. На этапе латентного течения кризиса для менеджера важны такие профессиональные умения, как:**

1. сформулировать проблему, понять ее содержание, изучить «вглубь»
2. сформировать комплекс идей для оперативного решения проблемы
3. организовать исследовательскую программу: рабочий план, расписание, бюджет
4. обосновать концепции надежности и законности
5. предусмотреть различные пути проведения контроля
6. интерпретировать отсутствие адекватного ответа
7. все ответы верны
8. нет верного ответа

**5. Установите соответствие функций антикризисного менеджера и их характеристик.**

Функция антикризисного менеджера	Характеристика функции
1. Стратегическая	<b>А.</b> требует от антикризисного управляющего постоянного, целенаправленного знакомства с новшествами в различных сферах экономики, их квалифицированной оценки и селекции, создания условий для безотлагательного внедрения в практику.
2. Административная	<b>Б.</b> постановка основе анализа ситуации и прогнозов целей организации, координация процесса разработки стратегии и составления плана.
3. Экспертно-инновационная	<b>В.</b> контроль и оценка результатов, осуществление коррекции деятельности, координация ее по срокам, времени, ресурсам, установление системы мер поощрений и наказаний.
4. Воспитательная	<b>Г.</b> антикризисный управляющий выступает инициатором и интегратором деятельности, следящим, чтобы интересы подчиненных и сотрудников не противоречили целям организации. От него зависят общий настрой в работе и сохранение внутреннего единства группы.
5. Лидирующая	<b>Д.</b> предполагает создание в коллективе благоприятного морально-психологического климата, поддержание традиций, предотвращение и разрешение возникающих конфликтов, формирование стандартов поведения.

**6. Установите соответствие типа переживания кризисной ситуации (Ф.Е. Василюк и Л.П. Гримак) и его психологической сущности.**

Тип переживания	Психологическая сущность переживания
1. Гедонистическое переживание	<b>А.</b> полностью признает наличие критической ситуации. Ставшее невозможным жизненное отношение не сохраняется в сознании в неизменном виде, но и не изгоняется из него полностью. Это переживание строит новое содержание деятельности. Его аналогом может служить нравственное поведение, законом для которого являются собственные моральные принципы, а не внешние обстоятельства, какими бы жесткими они не были.
2. Реалистическое переживание	<b>Б.</b> это переживание сложившейся волевой личности. Поскольку такая личность уже имеет опыт волевого поведения, то и в критических ситуациях она сохраняет способность сознательно и собранно искать выход из критического положения. Исход переживания кризиса может быть двояким: либо восстановление прерванной кризисом деятельности, возрождение ее, либо перерождение ее в другую деятельность. В любом случае это бывает некоторое порождение собственной (обязательно деятельной, а не только созерцательной) жизни, самосозидание, самостроительство нового Я.
3. Ценностное переживание	<b>В.</b> игнорирует совершившийся факт, внутренне искажает и отрицает его («ничего страшного не случилось»), формирует и поддерживает иллюзию благополучия и сохранности нарушенного содержания деятельности. Как правило, это защитная реакция инфантильного сознания.
4. Творческое переживание	<b>Г.</b> подчиняется принципу реальности, его основу составляет терпение, трезвое отношение к происходящему. Человек принимает реальность случившегося кризиса, приспособляя свои потребности и интересы к новому смыслу профессиональной деятельности. При этом бывшее содержание деятельности, ставшее теперь невозможным, бесповоротно отбрасывается.

**7. По мнению Т.Ю. Базарова определяющими мыслительными способностями персонала, влияющими на успешность преодоления кризисных ситуаций, являются аналитичность и диалогичность сознания. Установите соответствие этих понятий определениям.**

Понятие	Определение
1. аналитичность сознания	<b>А.</b> способность рассматривать ситуацию в целом и в отдельных аспектах выделять взаимосвязи, детерминанты и свойства некоторых объектов.
2. диалогичность сознания	<b>Б.</b> способность видеть несколько вариантов развития событий, способов решения проблем, предполагать наличие возможности нескольких вариантов решений.

**8. Установите соответствие вида рефлексии и ее функции в деятельности антикризисного менеджера.**

Вид рефлексии	Функция рефлексии
1. Ситуативная рефлексия	<b>А.</b> это размышления о предстоящей деятельности, выбор наиболее эффективных способов ее выполнения и прогнозирование вероятного исхода деятельности ? например, тщательное планирование деталей, которые значимы для выполнения предстоящей деятельности, частота мыслительного обращения к будущей деятельности, беспокойство о будущем.
2. Ретроспективная рефлексия	<b>Б.</b> обеспечивает непосредственную включенность личности в ситуацию, способность координировать и контролировать элементы деятельности в соответствии с меняющимися условиями, особенно в ситуации принятия решения.
3. Перспективная рефлексия	<b>В.</b> проводится для анализа и оценки выполненной деятельности – результата и процесса его достижения. В случае невозможности достичь результата анализируются специфика затруднения и причины, вызвавшие остановку деятельности

**для оценки сформированности компетенций ПК-8**

**9.Какому варианту защитной мотивации по Ю.Д. Красовскому соответствует выражение «Все проходит, надо переждать»?**

1. позитивная трактовка худшего
2. ориентация на лучшие времена
3. самоподкрепление в сравнении с опытом других
4. самоутешение в сравнении двух зол
5. идентификация с другими

**10.Какому варианту защитной мотивации по Ю.Д. Красовскому соответствует выражение «Я не один, все вместе преодолеем трудности»?**

1. позитивное самоподкрепление идентификацией с командой
2. самоуспокоение в сравнении с тем, что было
3. позитивный настрой на будущее
4. переакцентировка своего поведения
5. утешение сбывшимся самопророчеством

**11.Выберите правильный ответ.**

**Социально-психологические факторы, способствующие повышению эффективности социально-психологического антикризисного управления кризисной организацией:**

1. повышение социально-психологической компетентности субъектов антикризисного управления,
2. формирование психологической готовности
3. создание антикризисной информационной среды
4. обеспечение информационно-психологической безопасности организации
5. повышение уровня доверия к субъектам антикризисного управления
6. все ответы верны
7. все ответы неверны

**12.Выберите правильный ответ.**

**Основные социально-психологические характеристики персонал кризисной организации отличаются:**

1. доминированием негативных психических состояний (страхи, тревожность, напряженность, стрессы)
2. изменением характеристик сознания: (отчужденное сознание и самосознание) повышением уровня конфликтности; подверженности инверсионным психологическим феноменами; искаженными образами ситуации
3. изменением регуляторной сферы (отсутствие общих моделей поведения; склонность к экстремальным формам поведения; спонтанность направленности активности)
4. ухудшением характеристик взаимодействия (снижение сплоченности; «поиск виноватых среди других»)
5. ухудшением морально-психологического климата; снижение уровня доверия)
6. все ответы верны
7. все ответы неверны

**13.Выберите правильный ответ.**

**Сущность «психологической составляющей» (социально-психологической составляющей) антикризисного управления составляет:**

1. антикризисная работа с персоналом
2. формирование благоприятного морально-психологического климата, повышающего сплоченность
3. повышение психологической компетентности руководителей для работы в кризисной ситуации
4. формирование психологической готовности к деятельности и управлению в условиях кризиса
5. все ответы верны
6. все ответы неверны

**14. Выберите правильный ответ.**

**Социально-психологическое антикризисное управление кризисной организацией характеризуется:**

1. частым возникновением различных по силе проявления экстремальных ситуаций
2. дефицитом времени
3. необходимостью принимать «жесткие» и рискованные решения
4. снижением ресурсных возможностей
5. нестабильностью состояния управляемого объекта (возможность спонтанной по направленности активности персонала)
6. нестабильностью состояния психологического пространства кризисной организации
7. «прессингом отношений» по «вертикали» и «горизонтали»
8. частым вмешательством «извне»
9. широким спектром разнообразных контактов, требующих от субъектов управления выполнения различных по содержанию ролевых функций
10. необходимостью постоянного волевого напряжения
11. повышенной психоэмоциональной и физической нагрузкой на субъектов и объекты управления
12. все ответы верны

**15. Исключите лишнее.**

**Функционирование системы социально-психологического антикризисного управления кризисной организацией имеет алгоритмическую основу и представляет собой последовательную реализацию следующих управленческих действий:**

1. анализ управленческой ситуации и тенденций ее изменения
2. анализ социально-психологических характеристик персонала кризисной организации (объекта управления) и социально-психологического пространства организации и тенденций изменения
3. формирование «образа-цели» социально-психологического антикризисного управления
4. создание мотивационно-смысловой сферы управления для менеджмента и персонала
5. разработка прогнозных сценариев изменений
6. разработка программы и планов социально-психологического антикризисного управления
7. выбор видов социально-психологических управленческих воздействий

8. мобилизация ресурсов на осуществление данного управления
9. создание системы прямых и обратных связей
10. реализация программ и планов
11. контроль осуществления (в том числе и мониторинг)
12. семейное обсуждение результатов

**Ключ**

ПК-7, ПК-8	
1.	1, 2, 3
2.	6
3.	11
4.	7
5.	1 – Б, 2 – В, 3 – А, 4 – Д, 5 – Г.
6.	1 – В, 2- Г, 3 – А, 4 – Б.
7.	1 – А, 2 – Б.
8.	1 – Б, 2 – В, 3 – А.
9.	2
10.	1
11.	6
12.	6
13.	5
14.	12
15. 5 .	12

Составитель(и):  
д.п.н, профессор Щелина Т.Т.