

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования  
«Иркутский национальный исследовательский технический университет»**

Институт недропользования

**Оценочные материалы**

Психология личностного и профессионального развития

---

29.04.04 Технология художественной обработки материалов

---

Цифровые технологии в дизайне ювелирных изделий с использованием  
камнесамоцветного сырья Сибири

---

Магистр

---

Заочная

---

Документ подписан простой электронной  
подписью

Составитель: Ларионова Л.А.

Дата подписания: 18.04.2024

Документ подписан простой электронной  
подписью

Руководитель структурного подразделения /

Руководитель ООП: Лобацкая Р.М.

Дата подписания: 18.04.2024

Год набора - 2024 г.

Иркутск, 2024 г.

## 1 курс/УК-3

### Множественный выбор

Выберите наиболее эффективную стратегию взаимодействия с сотрудником, который часто демонстрирует оборонительное поведение и негативно воспринимает критику:

**Использование эмпатии и конструктивной обратной связи, подчеркивая положительные стороны и направляя на улучшение результатов**

Открытая конфронтация и настойчивое выражение своего мнения

Избегание конфликтов и игнорирование проблемных ситуаций

Полностью отказаться от критики и оставить сотрудника без обратной связи

### Упорядочение

Расположите этапы эффективной коммуникации в команде в правильной последовательности:

Понимание особенностей восприятия и предпочтений членов команды

Создание атмосферы доверия и открытости

Согласование ролей и обязанностей каждого члена команды

Предоставление своевременной и конструктивной обратной связи

### Пропущенное слово

Эффективное сотрудничество в коллективе подразумевает способность учитывать [особенности] поведения и общения коллег, выбирать оптимальные способы взаимодействия и поддерживать конструктивную рабочую обстановку

### Соответствие

Установите соответствие между описанными ситуациями группового взаимодействия и наиболее эффективной в данном контексте стратегией сотрудничества. Каждая ситуация имеет только один наиболее верный ответ.

В проектной группе есть два ключевых специалиста с разными взглядами на решение задачи. Один настаивает на инновационном, но рискованном подходе, другой — на проверенном, консервативном методе. Конфликт идей замедляет прогресс, но оба эксперта ценны для результата. Основная цель — найти решение, интегрирующее сильные стороны обоих подходов.

**Стратегия интеграции интересов. Совместный поиск решения, которое удовлетворяет ключевые интересы всех сторон, а не просто является компромиссом.**

В ходе мозгового штурма по креативной задаче часть команды активно генерирует идеи, а несколько участников молчат, хотя по опыту известны их нестандартные взгляды. Модератор замечает, что активные участники непреднамеренно перебивают и доминируют.

<b>Стратегия фасилитации и вовлечения. Создание условий для равноправного участия всех членов группы, управление динамикой общения, чтобы каждый мог высказаться</b>
Команда работает над сложным техническим заданием с четким дедлайном. Распределены зоны ответственности. Один из членов команды, известный как перфекционист, задерживает сдачу своей части, многократно перепроверя детали, что ставит под угрозу работу следующих этапов у коллег.
<b>Стратегия структурирования и координации. Четкое определение этапов, сроков, форматов промежуточных результатов и точек синхронизации для минимизации взаимозависимых рисков</b>
В междисциплинарной команде (например, маркетологи и инженеры) возникает непонимание из-за разного профессионального языка и приоритетов. Маркетологи говорят о «пользе для клиента» и «образах», инженеры — о «технических спецификациях» и «ограничениях». Это приводит к взаимным упрекам в нереалистичности требований
<b>Стратегия создания общего языка и видения. Организация процесса, в ходе которого участники согласовывают базовые понятия, цели и критерии успеха, переводя их на понятный для всех язык</b>

<b>Короткий ответ</b>
Назовите основную причину возникновения конфликтов в рабочей группе, согласно теории транзакционного анализа Эрика Берна?
<b>Несоответствие позиций "Родитель-Взрослый-Ребенок" участников групп</b>

**1 курс/УК-6**

<b>Множественный выбор</b>
Какой метод является эффективным инструментом самоанализа и постановки приоритетов в профессиональной деятельности?
<b>SMART-критерии</b>
SWOT-анализ
Количественное оценивание производительности
Постановка промежуточных контрольных точек

<b>Упорядочение</b>
Расположите шаги методики постановки целей по принципу SMART в правильном порядке:
Опишите конечный результат конкретной целью
Подумайте, каким образом можно оценить прогресс и достижение цели
Определите, насколько цель реалистична и достижима

Оцените важность цели для вашей профессиональной деятельности
---

Поставьте сроки исполнения цели
---------------------------------

<b>Пропущенное слово</b>
--------------------------

Процесс осознания собственных профессиональных успехов и недостатков называется [самооценка]
--

<b>Соответствие</b>
---------------------

<u>Соотнесите методы самооценки с их характеристиками:</u>
--

Анализ опыта
--------------

<b>Осмысление прошлого опыта для выявления сильных сторон и зон роста</b>
---

Обратная связь
----------------

<b>Получение отзывов от коллег, руководителей и клиентов</b>
--

Тестирование
--------------

<b>Прохождение тестов и опросников для объективной оценки компетенций</b>
---

<b>Короткий ответ</b>
-----------------------

Как называется когнитивное искажение, при котором общее положительное впечатление о человеке влияет на восприятие его отдельных качеств или поступков?
--

<b>Эффект ореола</b>
----------------------

1 курс

<b>Эссе</b>		
Содержание задания	Критерии для оценивания	Коды компетенций
<u>Роли в команде и их влияние на достижение целей</u>	Раскрытие командных ролей, их разнообразие, как грамотное распределение ролей способствует повышению эффективности работы коллектива	УК-3
<u>Стратегическое мышление руководителя и его роль в достижении командных целей</u>	Значимость стратегического подхода к управлению командой, привести примеры эффективных стратегических решений и рассмотреть факторы, влияющие на успех или неудачу выбранной стратегии	УК-3
<u>Коммуникативная компетентность руководителя и ее значение для успеха команды</u>	Взаимосвязь качественного общения внутри команды и успешности совместного труда, предложить рекомендации по развитию навыков межличностного общения у лидеров	УК-3
<u>Конфликты в команде: причины, последствия и пути разрешения</u>	Исследовать природу конфликтов в рабочих группах, выявить возможные негативные последствия разногласий и представить практические подходы к разрешению конфликтных ситуаций	УК-3
<u>Управление изменениями в команде: преодоление сопротивления переменам</u>	Описать психологические механизмы сопротивления изменениям, разработать алгоритм управления такими ситуациями и предложить рекомендации по поддержанию мотивации персонала в условиях трансформации	УК-3
<u>Самоанализ и постановка профессиональных целей</u>	Рассмотреть инструменты и техники самооценки, позволяющие грамотно формировать личные и профессиональные цели, раскрыть механизм расстановки приоритетов на основе полученных выводов	УК-6
<u>Преодоление зоны комфорта и развитие потенциала</u>	Объяснить феномен «зоны комфорта», выявить препятствия на пути выхода из нее, обсудить приемы и методы расширения границ возможностей и личного роста	УК-6
<u>Навык саморегуляции и эмоционального самоконтроля</u>	Показать взаимосвязь эмоций и продуктивности, обосновать необходимость развития навыков самоуправления эмоциями, представить практические советы по развитию умения контролировать эмоции	УК-6
<u>Тайм-менеджмент и управление временем в профессиональной деятельности</u>	Представить ключевые принципы тайм-менеджмента, объяснить, как рациональное распределение времени помогает повысить личную эффективность, осветить распространенные ошибки планирования рабочего графика	УК-6
<u>Работа над ошибками и непрерывное профессиональное развитие</u>	Раскрыть важность регулярного анализа ошибок и неудач, обсудить модели самооценки качества проделанной работы, предложить идеи и методы постоянного улучшения профессиональной квалификации	УК-6