

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЛГПУ»)

Институт педагогики и психологии  
Кафедра психологии



УТВЕРЖДАЮ

Директор  
Института педагогики и психологии  
Рудь М.В.

« 07 » февраля 2026 г.

Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации  
обучающихся по дисциплине  
«Психология межличностного взаимодействия и переговоров в  
экстремальных ситуациях»

По направлению подготовки – 37.04.01 Психология  
Программа магистратуры – «Психологическое консультирование и  
психотерапия»;  
«Кризисная психология»

Квалификация выпускника – магистр  
Форма обучения – очная, очно-заочная  
Курс: 1 / 2 (1, 2 семестр / 4 семестр)

Разработчик  
кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры психологии  
Ковалева Антонина Валериевна

Заведующий кафедрой психологии  
Т.В. Балицкая-Крещенко

« 10 » февраля 2026 г.

Луганск, 2026

# 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

## 1.1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) – неотъемлемая часть рабочей программы дисциплины «Психология межличностного взаимодействия и переговоров в экстремальных ситуациях» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений студентов, освоивших программу дисциплины.

## 1.2. Цели и задачи фонда оценочных средств

Цель ФОС – установить соответствие уровня подготовки обучающегося требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки в магистратуре 37.04.01 Психология, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 841, приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26 ноября 2020 г. № 1456 «О внесении изменений в федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования».

## 1.3. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения основной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующих компетенций и индикаторов их достижения:

Код по ФГОС ВО	Индикатор достижения
Универсальные	
УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИУК – 5.1. Выбирает стиль общения с учетом культурных и социальных особенностей аудитории ИУК – 5.2. Уважительно относится к историческому наследию и традициям социальных групп, учитывает средовой и религиозный контекст взаимодействия ИУК – 5.3. Строит деловое общение на принципах толерантности и этических нормах
Профессиональные	
ПК-6 -Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента	ИПК – 6.1. Знает характеристики базовых механизмов психических состояний и процессов личности для объективного проведения экспертизы психологической безопасности личности и среды ИПК – 6.2. Знает специфику функционирования психических процессов личности на различных возрастных этапах в условиях нарушения психологической безопасности сфер жизнедеятельности человека ИПК – 6.3. Умеет проводить психологическую экспертизу (оценку) безопасности различных сфер жизнедеятельности человека (образовательной, информационной, профессиональной, социальной и др.).

	<p>ИПК – 6.4. Владеет навыками проведения экспертной оценки психологического пространства личности.</p> <p>ИПК – 6.5. Владеет способами поиска необходимой информации для проведения и методического обеспечения психологической экспертизы сферы жизнедеятельности человека (образовательной, информационной, профессиональной, социальной и др.) на предмет их психологической безопасности и экологичности</p>
--	---

#### 1.4. Этапы формирования компетенций и средства оценивания уровня их сформированности

№ п/п	Этапы формирования компетенций	Компетенции	Контрольно-оценочные средства / способ оценивания
1.	Введение в теорию переговорного процесса.	УК- 5 ПК- 6	–устный опрос; –подготовка мультимедийных презентаций; –выполнение практических заданий.
2.	Организация переговоров как процесса.	УК -5 ПК- 6	–устный опрос; –творческие задания; –подготовка мультимедийных презентаций; –проектный метод (научные, производственные проекты); –тесты.
3.	Переговорный процесс как решение проблем. Интересы сторон в переговорном процессе.	УК- 5 ПК- 6	–устный опрос; –кейс-метод (ситуационные задачи); –метод развивающейся кооперации (групповое решение задач с распределением ролей); –творческие задания; –подготовка мультимедийных презентаций.
4.	Стратегия и тактика переговорного процесса.	УК- 5 ПК- 6	–устный опрос; –кейс-метод (ситуационные задачи); –контрольная работа.
5.	Развитие переговорных умений.	УК- 5 ПК- 6	–выполнение практических заданий; –подготовка мультимедийных презентаций; –кейс-метод (ситуационные задачи); –тесты.

6.	Психология посредничества.	УК- 5 ПК- 6	–устный опрос; –выполнение практических заданий; –метод развивающейся кооперации (групповое решение задач с распределением ролей); –кейс-метод (ситуационные задачи).
7.	Личность переговорщика.	УК- 5 ПК- 6	–выполнение практических заданий; –подготовка мультимедийных презентаций; –кейс-метод (ситуационные задачи); –тесты.
8.	Переговоры в экстремальной ситуации.	УК- 5 ПК- 6	–выполнение практических заданий; –метод развивающейся кооперации (групповое решение задач с распределением ролей); –подготовка мультимедийных презентаций; –кейс-метод (ситуационные задачи); –диспут.
	Промежуточная аттестация	УК- 5, ПК- 6	Экзамен (письменный)

### 1.5. Описание показателей формирования компетенций

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели)
УК-5 способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<b>знать:</b> различные исторические типы культур; механизмы межкультурного взаимодействия в обществе на современном этапе, принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов; <b>уметь:</b> объяснить феномен культуры, её роль в человеческой жизнедеятельности; адекватно оценивать межкультурные диалоги в современном обществе; толерантно взаимодействовать с представителями различных культур; <b>владеть:</b> навыками формирования психологически безопасной среды в профессиональной деятельности; навыками межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур.

<p>ПК-6 способен проводить психологическую экспертизу (оценку) безопасности сферы жизнедеятельности человека</p>	<p><b>знать:</b> методы определения и нормативные уровни допустимых негативных психологических воздействий на человека ; методы и технику обеспечения психологически комфортных условий жизнедеятельности; источники психологических и информационно-психологических угроз для жизнедеятельности человека; методики расчета ожидаемого нанесения психологического ущерба для человека;</p> <p><b>уметь:</b> пользоваться современными методиками контроля психологической среды обитания человека; анализировать полученные результаты; моделировать процессы в среде обитания и анализировать модели с использованием компьютерной техники; анализировать полученные результаты и составлять прогнозы возможного развития психофизиологических негативных последствий; проводить измерения уровней опасности в среде обитания и составлять прогнозы возможного развития негативной ситуации;</p> <p><b>владеть:</b> навыками проведения измерений уровней опасностей в среде обитания, обработки полученных результатов, составления прогнозов возможного развития ситуации; основными методами математической, статистической обработки полученных результатов с учетом различных уровней психологической опасности в среде обитания.</p>
--	---

### 1.6. Критерии оценивания компетенций на разных этапах их формирования

Вид текущей учебной работы	Количество баллов
Изучение дополнительной литературы	15
Решение задач	10
Выполнение конспект-схем, анализ видеоматериалов	20
Моделирование психологических коррекционных занятий	25
Экзамен	30
Итого:	100

#### Накопительная система оценивания по 100-балльной шкале

Четырехбалльная система оценивания экзамена	100-балльная шкала	Буквенная шкала, соответствующая 100-балльной шкале	Система оценивания зачета
Отлично	90-100	А – <b>ОТЛИЧНО</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	<b>ЗАЧТЕНО</b>
Хорошо	83-89	В – <b>ОЧЕНЬ ХОРОШО</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые	

		практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	
Хорошо	<b>75-82</b>	<b>С – ХОРОШО</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	
Удовлетворительно	<b>63-74</b>	<b>Д – УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО</b> – теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, содержат ошибки	
Удовлетворительно	50-62	<b>Е – ПОСРЕДСТВЕННО</b> – теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	
Неудовлетворительно	<b>21-49</b>	<b>FX – НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО</b> – теоретическое содержание курса освоено частично; необходимые практические навыки работы не сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	<b>НЕ ЗАЧТЕНО</b>
Неудовлетворительно	<b>0-20</b>	<b>F – НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО</b> – теоретическое содержание курса не	

		освоено; необходимые практические навыки работы не сформированы; все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	
--	--	---	--

### 1.7. Образец оформления экзаменационного билета

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЛГПУ»)**

**2023-2024 учебный год  
ИНСТИТУТ ПЕДАГОГИКИ И ПСИХОЛОГИИ  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ**

Экзамен (устный/письменный) по дисциплине: «Психология межличностного взаимодействия и переговоров в экстремальных ситуациях»  
Направление подготовки: 37.04.01 Психология (магистерская программа «Кризисная психология»).

Форма обучения: очная

### **ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1**

1. Методы подготовки к переговорам.
2. Влияние культурных различий на переговоры.
3. Качества, необходимые для ведения переговорного процесса

Утверждено на заседании кафедры,  
протокол № \_\_ от 2023г.

Заведующий кафедрой психологии \_\_\_\_\_ Е.И. Барышева

Экзаменатор: \_\_\_\_\_ А.В. Ковалева

## 2. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

### 2.1. Оценочные средства текущего контроля (экзамен)

1. Понятие переговорного процесса. Переговорный процесс как форма и способ обеспечения взаимодействия сторон.
2. Виды и функции переговоров.
3. Субъекты и предмет переговоров.
4. Моральная сторона ведения переговоров.
5. Результат переговоров.
6. Планирование переговорного процесса.
7. Постановка целей переговоров.
8. Информационная подготовка и информационные источники.
9. Методы подготовки к переговорам.
10. Фазы и модели переговоров.
11. Интересы сторон в переговорном процессе.
12. Различия в понятиях «позиция» и «интересы».
13. Противоречивые и совместные интересы.
12. Завершение переговоров.
13. Результат и критерии успешности переговоров.
14. Анализ результатов переговоров.
15. Манипулирование. Виды манипуляций.
16. Психология ведения переговоров в рамках сотрудничества.
17. Стратегия и тактика ведения переговоров в рамках конфронтации.
18. Психологическая сущность и природа понятия «манипуляция».
19. Стратегия поведения на переговорах в концепции К. Томаса — Р. Киллмена.
20. Техника постановки вопросов.
21. Стадии развития переговорных умений.
22. Техника критики.
23. Техника комплимента.
24. Этические подходы к принятию решений.
25. Соотношение этики и переговоров.
26. Мотивация неэтичного поведения.
27. Влияние культурных различий на переговоры.
32. Восточная культура ведения переговоров.
33. Особенности этнической культуры ведения переговоров.
34. Переговорная стратегия с учетом разницы культур. Понятие о национальных стилях ведения переговоров.
35. Западная культура ведения переговоров. Восточная культура ведения переговоров.
36. Роль переговорного процесса в достижении сделки
37. Переговорный процесс с преступниками
38. Качества, необходимые для ведения переговорного процесса
39. Переговорный процесс в экстремальной ситуации
40. Переговорные процессы в конфликтологии.

41. Профессиональное становление специалистов экстремального профиля.
42. Профессионально важные качества специалистов экстремального профиля.
43. Профессиональные деформации и деструкции у лиц профессий экстремального профиля.
44. Синдром эмоционального выгорания специалистов экстремального профиля.
45. Правила и условия оказания экстренной психологической помощи.
46. Техники экстренной психологической помощи.
47. Психическая травма и травматический стресс.
48. Гарвардская школа переговоров.
49. Стили переговорного процесса: мягкий, жесткий, принципиальный.
50. Факторы выбора стиля переговорного процесса.
51. Психологическая война.
52. Позиционное давление.
53. Анализ конфликтной ситуации при подготовке к переговорам.
54. Определение в потребности в переговорах субъектов конфликта.
55. Психологические основы деструктивной переговорной тактики.
56. Феномен «когнитивного сужения» на переговорах в конфликте.
57. Усиление стереотипов восприятия и поведения в конфликте.
58. Вербальное и невербальное поведение.
59. «Интеллектуальная» агрессия на переговорах.
60. «Эмоциональная» агрессия на переговорах.
61. Динамика переговорного процесса.
62. Процедурная стадия подготовки к переговорам.
63. Содержательная стадия подготовки к переговорам.
64. Психологическая подготовка к переговорам.
65. История посредничества.
66. Источники власти посредника.
67. Критерии успешности посредничества.
68. Стратегии третьей стороны.
69. Особенности осуществления психологического сопровождения персонала в экстремальных условиях.
70. Основные приемы и методы ведения переговоров с преступниками по освобождению заложников.

#### **Темы для подготовки мультимедийных презентаций.**

1. Переговорная стратегия с учетом разницы культур.
2. Понятие о национальных стилях ведения переговоров.
3. Западная культура ведения переговоров: американский, французский, английский, немецкий, итальянский стили ведения переговоров.
4. Восточная культура ведения переговоров.
5. Особенности славянской культуры ведения переговоров.

6. Роль переговорщика в современном обществе.
7. Переговоры как профессиональная деятельность.
8. Секреты известных переговорщиков.
9. Психологические типы личности и их проявление в переговорах.
10. Ключевые компетенции эффективного переговорщика.
11. Переговорный процесс как форма и способ обеспечения взаимодействия сторон.
12. Моральная сторона ведения переговоров.
13. Характеристики переговорной ситуации.
14. Роль переговоров в жизни современного общества.
15. Информационная подготовка и информационные источники.
16. Методы подготовки к переговорам и их организация.
17. Выработка альтернативы.
18. Завершение переговоров.
19. Роль психологии в достижении профессионального мастерства работников, выполняющих свои обязанности в экстремальных условиях.
20. Психологические особенности переговорной деятельности.
21. Основные приемы и методы ведения переговоров с преступниками по освобождению заложников.
22. Особенности осуществления психологического сопровождения персонала в экстремальных условиях (на примере конкретной группы, отряда, подразделения).
23. История посредничества.
24. Источники власти посредника.
25. Критерии успешности посредничества. Стратегии третьей стороны.
26. Конкретные программы профессионально-психологической подготовки персонала для работы в экстремальных условиях. Их особенность и преимущество.

### **Темы научных докладов**

1. Переговоры как процесс.
2. Процессуальный и содержательный аспекты переговоров.
3. Переговоры как совместная деятельность.
4. Гарвардская школа переговоров.
5. Стили переговорного процесса: мягкий, жесткий, принципиальный.
6. Факторы выбора стиля переговорного процесса.
7. Процедура переговоров.
8. Психология эффективного переговорного процесса.
9. Основные элементы, из которых складываются взаимоотношения между сторонами.
10. Классификации переговоров.
11. Цели и функции переговоров.
12. Динамика переговорного процесса.
13. Стадия подготовки к переговорам: процедурная, содержательная и психологическая подготовка к переговорам.

14. Преимущества и недостатки ведения переговоров на своей и чужой территории.
15. Стадия собственно переговоров.
16. Этап принятия решения.
17. Типы решений.
18. Анализ завершившихся переговоров.
19. Показатели успешности переговоров.
20. Понятие стратегии на переговорах.
21. Конкретные стратегии переговорного процесса.
22. Факторы, влияющие на выбор типа стратегии.
23. Переговорная «джиу-джитсу».
24. Тактические приемы на переговорах.
25. «Обратный метод» на переговорах.
26. Жесткая «игра», или противодействие сильному партнеру, грубым приемам и тактике уловок.
27. Преднамеренный обман.
28. Психологическая война.
29. Позиционное давление.
30. Анализ конфликтной ситуации при подготовке к переговорам.
31. Определение в потребности в переговорах субъектов конфликта.
32. Психологические основы деструктивной переговорной тактики.
33. Феномен «когнитивного сужения» на переговорах в конфликте.
34. Усиление стереотипов восприятия и поведения в конфликте.
35. Вербальное и невербальное поведение.
36. «Интеллектуальная» и «эмоциональная» агрессия на переговорах.
37. Стратегия и тактика ведения переговоров с агрессивным партнером.
38. Манипулятивные технологии в переговорном процессе и противодействие им.
39. Цели и функции опосредованных переговоров.
40. Условия проведения опосредованных переговоров.
41. Задачи посредника.
42. Личностные качества посредника.
43. Виды посредничества.
44. Дизъюнктивное посредничество.
45. Конъюнктивное посредничество.
46. Смешанный вариант посредничества.

### **Тест контроля знаний**

#### **Тест №1.**

Тест состоит из 30 вопросов и рассчитан на 60 минут.

1. В чем выражается объективная сторона ведения переговоров
- А) в предмете переговоров
- Б) в участниках переговоров
- В) в характере коммуникаций

2. Если переговоры проходят между отдельными государствами, то они называются:

- А) международными
- Б) межнациональными
- В) межгосударственными

3. К какому типу переговоров можно отнести переговоры в НАТО, ЕЭС, ООН.

- А) внутренним
- Б) международным
- В) территориальным

4. С точки зрения результатов переговоров, они могут быть:

- А) в рамках конфронтации и в рамках сотрудничества
- Б) плодотворными и безрезультатными
- В) выигрышными и бесплодными

5. Этот тип переговоров предполагает переход от конфликтных ситуаций к иным типам отношений между сторонами (нейтральным или сотрудничества)

- А) переговоры с целью достижения соглашений
- Б) переговоры с целью нормализации отношений
- В) переговоры с целью достижения новых отношений
- Г) переговоры с целью получения косвенных результатов

6. По характеру взаимодействия сторон переговоры могут быть:

- А) прямые и косвенные
- Б) не прямые и косвенные
- В) открытые и закрытые

7. Что включает в себя уровень переговоров?

- А) территориальный статус участников переговоров
- Б) уровень материального благосостояния
- В) степень социальной значимости участников переговоров
- Г) социальный и политический статус участников переговоров

8. В чем реализуется коммуникативная функция переговорного процесса?

А) она ориентирована на налаживание между двумя сторонами-партнерами новых связей и отношений

Б) реализуется в тех случаях, когда стороны не готовы на совместные действия, а заинтересованы только в обмене взглядами

В) реализуется, когда необходимо убедить партнеров принять свою позицию или точку зрения.

9. Это наиболее общее, перспективное планирование хода переговоров, планирование самого общего направления движения, ориентированного на достижение целей переговоров.

- А) планирование переговорного процесса
- Б) тактика
- В) стратегия

10.К \_\_\_\_\_ субъектам переговоров относят тех, кто выступает в роли лиц, осуществляющих переговорный процесс.

- А) неявным
- Б) явным
- В) скрытым
- Г) ролевым

11. \_\_\_\_\_ переговорного процесса могут выступать самые разные акты, т.е. различные документы.

- А) результатом
- Б) итогом
- В) соглашением

12. \_\_\_\_\_ стиль ведения переговоров означает доминирующее отношение к проблеме, а не к партнеру; объективная оценка проблемы; независимая экспертиза и т.д.

- А) деловой
- Б) торговый
- В) улаживающий
- Г) доминирующий

13.Как называется заявление от имени государства или правительства.

- А) пакт
- Б) декларация
- В) протокол
- Г) соглашение
- Д) договор

14.Так называется один прием, метод для реализации выбранной стратегии.

- А) способ
- Б) тактический ход
- В) тактика

15.К какому стилю ведения переговоров можно отнести фразу «ты – мне, я – тебе»?

- А) партнерский
- Б) стиль сотрудничества
- В) торговый
- Г) взаимный

16. \_\_\_\_\_ цель – это стартовая позиция, о которой участник переговоров заявляет с самого начала.

- А) реальная
- Б) идеальная
- В) конкретная
- Г) позитивная

17.Источники информации могут быть:

- А) легальные, конфиденциальные, нелегальные
- Б) нелегальные, полуконфиденциальные, официальные
- В) скрытые и открытые

18. При ведении переговоров в таком стиле участники ставят своей целью в максимальной степени удовлетворить свои интересы и интересы партнера.

- А) стиль содружества
- Б) стиль сотрудничества
- В) стиль компромисса

19. \_\_\_\_\_ общий план для достижения цели.

- А) тактика
- Б) стратегия
- В) планирование
- Г) направление переговоров

20. Организационная часть переговоров включает в себя:

- А) цель, задачи, объект и предмет переговоров, материальное обеспечение и т.д.
- Б) анализ ситуации, состав участников переговорного процесса
- В) анализ стратегии и тактики переговоров
- Г) сроки, место проведения, физическая и информационная безопасность, материальное обеспечение и т.д.

21. Существует 2 модели поведения сторон на переговорах:

- А) с позиции силы и слабости
- Б) с позиции жестокости и мягкости
- В) с позиции слабости и жесткости

22. Так называется предел, на котором участники переговоров решают, что следует прекратить переговоры.

- А) тупик
- Б) граница
- В) конфликт

23. Кто в «полевым анализе» относится к исполнителям прямого действия?

- А) кто играет на поле на нашей стороне
- Б) кто играет на поле на чужой стороне
- В) заинтересованные наблюдатели

24. \_\_\_\_\_ цель – это то, на что удастся рассчитывать с учетом диалога с партнером.

- А) идеальная
- Б) реальная
- В) диалоговая
- Г) позитивная

25. Какой определяющий мотив в стратегии «состояние/борьба»?

- А) максимизировать собственный результат
- Б) минимизировать убытки
- В) достижение совместных целей

26. Какое определяющее отношение в стратегии «приспособление»

- А) «ты выигрываешь, я проигрываю»
- Б) «ты выигрываешь, я выигрываю»

В) «ты проигрываешь, я выигрываю»

27. Эта стратегия реализуется, когда каждый из участников переговорного процесса стремится к такому завершению переговоров, которое дает выигрыш обеим сторонам.

А) выигрыш-выигрыш

Б) проигрыш – выигрыш

В) проигрыш – проигрыш

28. Опишите особенности национального стиля ведения переговоров в Америке.

29. Проведите сравнительный анализ российского и французского стилей ведения переговоров.

Критерии оценки теста контроля знаний: за каждый правильно решенный вопрос студент получает 1 балл. При сумме набранных баллов:

от 24 до 29 – оценка «отлично»

от 16 до 23 – оценка «хорошо»

от 9 до 15 – оценка «удовлетворительно»

от 0 до 8 – оценка «неудовлетворительно»

## Тест №2

1. Психологическая подготовка личного состава силовых структур проводится с целью

А. их подготовки к работе в чрезвычайных ситуациях;

Б. формирования морально-психологической готовности к выполнению обязанностей в повседневных и экстремальных условиях;

В. приобретения им психологической готовности к работе в полевых условиях;

Г. усиления морально-психологических качеств личности.

2. Мониторинг социально-психологического климата в организации / подразделении это

А. постоянное наблюдение за поведением сотрудников подразделения с целью коррекции их поведения;

Б. постоянное наблюдение за поведением сотрудников подразделения с целью предотвращения конфликтов;

В. постоянные исследования социально обусловленной и относительно устойчивой системы отношений сотрудников подразделения между собой и к подразделению как целому;

Г. постоянные исследования взаимоотношений сотрудников подразделения с целью повышения качества работы подразделения.

3. Профессиональная деформация – это

А. распространение выработанных человеком профессиональных стереотипов на другие сферы его жизни, включая внепрофессиональное поведение;

Б. изменения личности, характера, ценностных ориентиров поведения и других качеств, наступающие под влиянием профессиональной деятельности;

В. «перенос» своих профессиональных навыков, знаний и качеств в повседневную жизнь;

Г. когнитивное искажение / психологическая дезориентация личности из-за постоянного влияния внешних и внутренних факторов профессиональной деятельности приводящая к формированию специфически-профессионального типа личности.

4. Синдром эмоционального выгорания проявляется как

А. нарастающее эмоциональное истощение сотрудников, вынужденных общаться с людьми, вплоть до личностных изменений;

Б. снижение эмоциональной реакции человека на эмоциональные раздражители;

В. усталость, ощущение беспомощности и разочарования;

Г. специфический вид профессиональной деформации работников, вынужденных общаться с людьми.

5. Специфическим психическим процессом (по В. В. Петухову) НЕ является

А. ощущения;

Б. восприятие;

В. обобщение;

Г. представление

Д. мышление.

6. Высокая стрессоустойчивость характеризуется низким уровнем:

А. содержания сахара в крови;

Б. чувствительности;

В. осознания;

Г. эмоциональности.

7. Для предотвращения стрессовых состояний и снятия стресса нельзя:

А. постоянно заниматься спортом;

Б. вести активный образ жизни;

В. применять приемы саморегуляции;

Г. в любых необходимых количествах принимать алкоголь.

8. Управление своим психоэмоциональным состоянием, которое достигается путем воздействия человека на самого себя с помощью слов, мысленных образов, а также управления мышечным тонусом и дыханием называется :

А. самоуспокоение;

Б. самоанализ;

В. самовнушение;

Г. саморегуляция.

9. Конфликтные ситуации могут быть преодолены за счет (уберите нерелевантное)

А. напористости одной из конфликтующих сторон;

Б. регулирования отношений и ограничения личных свобод;

В. обсуждения проблемы и взаимных претензий;

Г. взаимодействия и поиска общей цели.

10. Слова или действия, которые приводят к конфликту, называются
- А. неприемлемыми;
  - Б. несправедливыми;
  - В. оскорбительными;
  - Г. конфликтогенам

### **Практические задания.**

Данный раздел представлен в двух вариантах:

1. ***Переговорные поединки*** – тренинговый формат, направленный на активное изучение и формирование новых моделей поведения в различных переговорных ситуациях актуальных для участников тренинга.

2. ***Переговорные турниры*** – соревновательный формат, направленный в первую очередь на отработку командного взаимодействия при подготовке и проведении переговоров.

Это яркое необычное профессиональное событие, которое позволяет по новому взглянуть на привычные вещи, зажечь сотрудников, культивирует такие корпоративные ценности – как профессионализм, умения быстро принимать решения, настойчивость и гибкость в достижении целей и т.д.

Описание формата «***Переговорные поединки***»

Чем удобен данный формат.

- 1. Только практика–минимум или даже полное отсутствие теории.
- 2. Четкая профессиональная обратная связь каждому участнику поединков от тренера, разбор поведения и типичных ошибок, оценка себя, как переговорщика.