Контрольный тест по курсу «Психология конфликта и общения»

1. Конфликт — это:

2. Противоборство — это:

3. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются:

4. То, из-за чего возникает конфликт — это:

5. Образ конфликтной ситуации — это:

 6. Стороны конфликта — это:

7. К структурным элементам конфликта относятся:

8. Внутренние побудительные силы, подталкивающие субъектов социального взаимодействия к конфликту это:

9. То, о чем конфликтующие стороны заявляют друг другу в ходе конфликта или в переговорном процессе это:

10. Отображение предмета конфликта в сознании субъектов конфликтного взаимодействия -

11. К какому виду относится конфликт, который характеризуется тем, что в нем сталкиваются две личности, в основе его лежат объективные противоречия и он способствует развитию соответствующей социальной системы?

12. Причина конфликта — это:*—*

13. Конфликтная ситуация — это:

14. Конфликты, в основе которых лежат объективные противоречия и которые способствуют развитию организации или другой социальной системы, это:

15. Конфликты, в основе которых, как правило, лежат субъективные причины и которые создают социальную напряженность, ведут к разрушению социальной системы, это:

16.Конфликты, которые связаны со столкновением противоположно направленных мотивов личности и субъектами которых выступают две личности, это:

17. Конфликты, которые не имеют предмета или имеют предмет, который является жизненно важным для одного или обоих субъектов конфликта, это:

18. Социально-демографические причины конфликтов отражают:

19. Основными фазами конфликта являются:

20. Основными этапами конфликта являются:

21. Конфликтогены — это:

22. Инцидент — это:

23*.* Формула, которая отражает зависимость конфликта от конфликтной ситуации и инцидента и выражается следующим образом:

 24.Формула, которая отражает зависимость конфликта от отрицательного восприятии и негативной реакции личности на конфликтоген, выражается следующим образом:

25. Для успешной профилактики или разрешения конфликта типа а необходимо:

26*.* Для успешной профилактики или разрешения конфликта типа В необходимо:

27. Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации: При распределении премии начальник не выделил ее одному из подчиненных. Оснований для депремирования не было. На вопрос подчиненного руководитель не смог объяснить причины, сказал только: «Это я вас учу».

28. Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации: Беседуя с претендентом на вакантную должность, руководитель дает обещание в дальнейшем повысить его в должности.

29. Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Начальник сообщает подчиненному, что в следующем месяце отправляет его на курсы повышения квалификации. Подчиненный отказывается, ссылаясь на то, что до пенсии ему осталось полтора года.

30. Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Работник, достигший пенсионного возраста, жалуется начальнику, что мастер выживает его с работы. Мастер клянется, что ни малейшего повода для этого не дает. Работник же продолжает жаловаться.

31. Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Начальник участка дает задание рабочему. Тот отказывается, мотивируя свой отказ тем, что эта работа требует более высокого разряда и добавляя при этом, что ему уже пять лет не повышают разряд.

32. Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. На совещании один из подчиненных, не выдержав нажима руководителя, в полушутливой форме обратил на этот нажим внимание. Руководитель не нашелся, что сказать, но после этого случая стал действовать еще более жестко, особенно в отношении «шутника».

33. Определите тип конфликта в следующей ситуации: «В общественном транспорте один пассажир нечаянно толкнул другого, не извинившись за причиненное неудобство. Второй пассажир в ответ на толчок нагрубил первому пассажиру... В конечном итоге между ними возникла драка...»:

34. Определите тип конфликта в следующей ситуации: «Между двумя сотрудниками не сложились отношения. По ошибке письменное задание, предназначенное первому сотруднику, было адресовано второму. Второй расценил данный факт как попытку первого «свалить» свою работу на него. Между ними возник открытый конфликт...»:

35. Определите тип конфликта в следующей ситуации: «Начальник принял на работу сотрудника в одно из подразделений, не согласовав этот вопрос с руководителем данного подразделения и без соответствующей проверки его профессиональной подготовки. Вскоре обнаружилось, что вновь принятый сотрудник оказался не способным выполнять обязанности по должности... Руководитель подразделения в служебной записке докладывает о профессиональной непригодности новичка и требует его увольне; ия. Между начальником и руководителем подразделения возник конфликт...»:

36. К какому типу конфликтогенов относятся следующие действия: «Приказание, угроза, замечание, критика, обвинение, насмешка»?

37. К какому типу конфликтов относятся следующие действия: унизительное утешение; унизительная похвала; упрек; подшучивания?

38. Наивные вопросы; ссылки на других при получении справедливого замечания; пререкания — это формы проявления конфликтогенов, которые характеризуются как:

39. Выберите адекватный вариант поведения (комбинация из 3 позиций) трансакции «Родителя»:

40. Выберите адекватный вариант поведения (комбинация из 3 позиций) в трансакции «Ребенка»:

41. Выберите адекватный вариант поведения (комбинация из 3 позиций) в трансакции «Взрослого»:

42. Управление конфликтами — это:

43. Содержание управления конфликтами включает:

44. Прогнозирование конфликта — это:

45. Вид деятельности субъекта управления, направленный на провокацию, вызов конфликта называется:

46. Признание реальности конфликтующими сторонами, легитимизация конфликта и институциализация конфликта входят в содержание:

47. Институциализация конфликта — это:

48. Легитимизация конфликта — это:

49. Предпосылки разрешения конфликта являются:

50. Полное разрешение конфликта достигается при наличии таких условий:

51. Какие виды деятельности по управлению конфликтом адекватны на этапе возникновения и развития конфликтной ситуации:

52. Принципами управления конфликтами являются:

53. Способами разрешения конфликта являются:

54. Предпосылками разрешения конфликта являются:

55. Что относится к форме разрешения конфликта:

56. Основными моделями поведения личности в конфликте явля­ются:

57. Кто из нижеперечисленных ученых разработал двухмерную мо­дель стратегий поведения личности в конфликте:

 58. Сколько стратегий поведения личности в конфликте выделяет­ся в двухмерной модели: 4

59. Какое из сочетаний приводимых понятий имеет отношение к стратегиям поведения в конфликте:

60. Какие поведенческие характеристики присущи конструктив­ной модели поведения в конфликтном взаимодействии:

61. Какая из стратегий характеризуется стремлением уйти от конфликта и взаимной уступкой

62. Какая из стратегий характеризуется низким уровнем направленности на личные интере­сы и интересы соперника и является взаимной:

63. Какая из стратегий характеризуется низкой направленностью на личные интересы и высокой оценкой интересов соперника.

64. Какие из стратегий поведения в конфликте могут стать следствием неадекватной оценки предмета конфликта (занижение его ценности для себя):

65. Какая из стратегий характеризуется высоким уровнем на­правленности как на собственные интересы, так и на интересы сопер­ника

66. Какая из стратегий может включать в себя все другие страте­гии:

67. Определите тип конфликтной личности по следующим пове­денческим характеристикам: хочет быть в центре внимания; хорошо приспосабливается к различным ситуациям; планирова­ние своей деятельности осуществляет ситуативно; кропотливой, систематической работы избегает.

68. Какие поведенческие характеристики присущи конфликтной личности ригидного типа:

69. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще кон­фликтной личности «бесконфликтного типа»:

70. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще кон­фликтной личности «неуправляемого типа»:

71. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще кон­фликтной личности «сверхточного типа»:

72. Сколько *моделей*поведения партнеров в переговорном процес­се выделяют в литературе по конфликтологии?

73. К какой модели поведения в переговорном процессе относится следующее поведение: «Утверждает, что проблема неактуаль­на, конфликтная ситуация разрешится сама собой. Не проявля­ет усилий для достижения соглашения...»?

74. К какой модели поведения в переговорном процессе относится следующее поведение: «Отказывается приступать к обсуждению конфликтной проблемы; стремится уйти от обсуждаемой проблемы, изменить предмет обсуждения» ?

75. Сколько основных *стратегий*поведения в переговорном процес­се выделяют зарубежные и отечественные исследователи дан­ной проблемы:

76. В рамках какой стратегии в переговорном процессе ставится основная цель - выигрыш за счет проигрыша оппонента?

77. В рамках какой стратегии в переговорном процессе ставится основная цель – уход от конфликта, уступая оппоненту

78. Какая из тактик в переговорном процессе характеризуется со­вокупностью таких приемов как: критика конструктивных по­ложений партнера, использование неожиданной информации, обман, угроза, блеф?

79. Данные факторы (завышен образ значимости предмета в конфликтной ситуации; поддержка конфликтанта в форме подстрекательства со стороны других участников социального взаимодействия, конфликтная личность) могут определять такую стратегическую цель в переговорах:

80. Данные факторы (занижен образ (значимости предмета) конфликтной ситуации; запугивание в форме угроз, блефа и т п.; низкие волевые качества, личность конформистского типа) могут определять такую стратегическую цель в переговорах:

81. Данные факторы (неадекватен образ конфликтной ситуации; личность конфликтующих (природная или ситуативная агрессивность); отсутствие видения других вариантов решения проблем) могут определять такую стратегическую цель в переговорах:

82. Данные факторы (адекватен образ конфликтной ситуации; наличие благоприятных условий для конструктивного разрешения проблемы) могут определять такую стратегическую цель в переговорах: