

Компонент ОПОП 44.04.02 Психолого-педагогическое образование.
Практическая психология в социальной сфере и образования
наименование ОПОП

Б1.В.ДВ.01.02

шифр дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Дисциплины
(модуля)

**Организационная психология в социальной сфере и
образовании**

Разработчик (и):
Тузова О.Н.
ФИО
доцент КПиКП
должность

к.п.с.н., доцент
ученая степень,
звание

Утверждено на заседании кафедры
психологии и коррекционной педагогики
протокол № 8 от 12.02.2025 г.

Заведующий кафедрой психологии и
коррекционной педагогики

_____ Афонькина Ю.А.
подпись ФИО

1. Критерии и средства оценивания компетенций и индикаторов их достижения, формируемых дисциплиной (модулем)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора(ов) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства текущего контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>		
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-1 _{ук-3} Разрабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели. ИД-2 _{ук-3} Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов. ИД-3 _{ук-3} Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон. ИД-4 _{ук-3}	способы организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;	организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;	способами организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;	- разработка презентации, - работа на практическом занятии, - эссе, - составление таблиц и схем, - подбор и решение кейс-заданий.	Билеты к зачету Результаты текущего контроля

	<p>Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям. ИД-5_{ук-3} Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды.</p>					
<p>УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>	<p>ИД-1_{ук-4} Устанавливает и развивает профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия. ИД-2_{ук-4} Осуществляет составление и</p>	<p>способы применения современных коммуникативных технологий, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.</p>	<p>применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.</p>	<p>способами применения современных коммуникативных технологий, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.</p>		

	<p>корректный перевод академических и профессиональных текстов с иностранного языка на государственный язык Российской Федерации и с государственного языка Российской Федерации на иностранный.</p> <p>ИД-3_{ук-4} Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на различных публичных мероприятиях, включая международные, выбирая наиболее подходящий формат.</p> <p>ИД-4_{ук-4} Аргументировано и конструктивно отстаивает свои позиции и идеи в</p>					
--	---	--	--	--	--	--

	<p>академических и профессиональных дискуссиях на государственном языке Российской Федерации, в том числе на иностранном языке (-ах).</p>					
<p>ПК-3 Способен конструктивно взаимодействовать с субъектами психологической/психолого-педагогической помощи в соответствии с задачами своей профессиональной деятельности, в том числе с лицами с особыми потребностями</p>	<p>ИД-1пк-3 Знает: принципы и способы конструктивного взаимодействия с субъектами психологической/психолого-педагогической помощи в соответствии с задачами своей профессиональной деятельности, в том числе с лицами с особыми потребностями, оптимизации психологического климата, разрешения конфликтов. ИД-2пк-3 Умеет: организовывать</p>	<p>принципы и способы конструктивного взаимодействия с субъектами психологической/психолого-педагогической помощи в соответствии с задачами своей профессиональной деятельности, в том числе с лицами с особыми потребностями и, оптимизации психологического климата,</p>	<p>организовывать конструктивное взаимодействие с субъектами психологической/психолого-педагогической помощи в соответствии с задачами своей профессиональной деятельности, в том числе с лицами с особыми потребностями.</p>	<p>приемами создания условий для конструктивного взаимодействия с субъектами психологической/психолого-педагогической помощи в соответствии с задачами своей профессиональной деятельности, в том числе с лицами с особыми потребностями</p>		

	<p>конструктивное взаимодействия с субъектами психологической /психолого-педагогической помощи в соответствии с задачами своей профессиональной деятельности, в том числе с лицами с особыми потребностями.</p> <p>ИД-3пк-3 Владеет: приемами создания условий для конструктивного взаимодействия с субъектами психологической /психолого-педагогической помощи в соответствии с задачами своей профессиональной деятельности, в том числе с лицами с особыми потребностями.</p>	<p>разрешения конфликтов.</p>				
--	--	-------------------------------	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

2. Оценка уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)

Показатели оценивания компетенций (индикаторов их достижения)	Шкала и критерии оценки уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)			
	Ниже порогового («неудовлетворительно»)	Пороговый («удовлетворительно»)	Продвинутый («хорошо»)	Высокий («отлично»)
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки.
Наличие умений	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объёме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объёме, но некоторые с недочётами.	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объёме без недочётов.
Наличие навыков (владение опытом)	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения стандартных заданий с некоторыми недочётами.	Продемонстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочётами.	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенции фактически не сформированы. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Зачетное количество баллов не набрано согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков достаточно для решения стандартных профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в полной мере достаточно для решения сложных, в том числе нестандартных, профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону

3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля

3.1 Критерии и шкала оценивания практических работ

Перечень практических работ, описание порядка выполнения и защиты работы, требования к результатам работы, структуре и содержанию отчета и т.п. представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

Оценка/баллы	Критерии оценивания
<i>Отлично</i>	Задание выполнено полностью и правильно. Отчет по практической работе подготовлен качественно в соответствии с требованиями. Полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы.
<i>Хорошо</i>	Задание выполнено полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
<i>Удовлетворительно</i>	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения задания на лабораторную/практическую работу. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
<i>Неудовлетворительно</i>	Задание выполнено со значительным количеством ошибок на низком уровне. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. ИЛИ Задание не выполнено.

Критерии оценки работы на практическом занятии

Баллы	Характеристики ответа студента
<i>Отлично</i> 2	<ul style="list-style-type: none">- студент глубоко и всесторонне усвоил проблему;- уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;- опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью;- умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;- делает выводы и обобщения;- свободно владеет понятиями
<i>Хорошо</i> 1	<ul style="list-style-type: none">- студент твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы;- не допускает существенных неточностей;- увязывает усвоенные знания с практической деятельностью;- аргументирует научные положения;- делает выводы и обобщения;- владеет системой основных понятий
<i>Удовлетворительно</i> 0,5	<ul style="list-style-type: none">- тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент усвоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы;- допускает несущественные ошибки и неточности;- испытывает затруднения в практическом применении знаний;- слабо аргументирует научные положения;- затрудняется в формулировании выводов и обобщений;- частично владеет системой понятий
<i>Неудовлетворительно</i> 0	<ul style="list-style-type: none">- студент не усвоил значительной части проблемы;- допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее;- испытывает трудности в практическом применении знаний;- не может аргументировать научные положения;- не формулирует выводов и обобщений;- не владеет понятийным аппаратом

3.2 Критерии и шкала оценивания презентации

Структура презентации	Максимальное количество баллов
Содержание	
Сформулирована цель работы	1
Понятны задачи и ход работы	1
Информация изложена полно и четко	1
Иллюстрации усиливают эффект восприятия текстовой части информации	1
Сделаны выводы	1
Оформление презентации	
Единый стиль оформления	1
Текст легко читается, фон сочетается с текстом и графикой	1
Все параметры шрифта хорошо подобраны, размер шрифта оптимальный и одинаковый на всех слайдах	1
Ключевые слова в тексте выделены	1
Эффект презентации	
Общее впечатление от просмотра презентации	1
Мах количество баллов	10
Окончательная оценка:	10

Требования к структуре, содержанию и оформлению представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

Оценка/баллы	Критерии оценки
Отлично	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Оформлен титульный слайд с заголовком. Сформулированная тема ясно изложена и структурирована, использованы графические изображения (фотографии, картинки и т.п.), соответствующие теме, выдержан стиль, цветовая гамма, использована анимация, звук. Логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению. Работа оформлена и предоставлена в установленный срок.
Хорошо	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Имеются неточности в изложении материала. Отсутствует логическая последовательность в суждениях. Не выдержан объем презентации, имеются упущения в оформлении. На дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Работа оформлена и предоставлена в установленный срок.
Удовлетворительно	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Сформулированная тема изложена и структурирована не в полном объеме. Не использованы графические изображения (фотографии, картинки и т.п.), соответствующие теме. Присутствуют существенные отступления от требований к составлению презентации. Допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы.
Неудовлетворительно	Работа не выполнена или не соответствует теме самостоятельной работы.

3.3 Критерии и шкала оценивания эссе

Оценка	Критерии оценивания
Отлично 9-10	Четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе/ реферата; деление текста на введение, главную часть и заключение; в основной части логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис; заключение содержит выводы. Все требования предъявленные к заданию выполнены.
Хорошо	Четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе/реферата, в

7-8	известной мере выполнено задача заинтересовать читателя; в основной части логично, связно но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис; заключение содержит выводы.
Удовлетворительно 5-6	Тезис сформирован нечетко или не вполне соответствует теме эссе/реферата; в основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично; заключение, выводы не полностью соответствуют содержанию основной части.
Неудовлетворительно 1-4	Тезис отсутствует или не соответствует теме эссе/реферата; в основной части нет логичного последовательного раскрытия темы; выводы не вытекают из основной части; отсутствует деление текста на введение, основную часть и заключение; язык работы можно оценить как «примитивный».

3.4. Критерии и шкала оценивания тестирования

Перечень тестовых вопросов и заданий, описание процедуры тестирования представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включен типовой вариант тестового задания:

1. Хоуторнский эксперимент показал:

- 1) влияние условий труда на производительность рабочих
- 2) трудно учесть, как будут влиять различные факторы на работниц
- 3) влияние внутренней мотивации на производительность рабочих
- 4) необходимо учитывать влияние самого экспериментатора на ход исследования

2. Исторически организационная психология наиболее тесно связана с:

- 1) общей психологией
- 2) социальной психологией
- 3) индустриальной психологией
- 4) социологией

3. Организационная психология как самостоятельная отрасль психологической науки появилась:

- 1) на рубеже XIX и XX веков
- 2) в середине XX века
- 3) в конце XX века
- 4) на рубеже XX и XXI веков

4. Предметом организационной психологии являются:

- 1) поведение людей в организации
- 2) факторы, влияющие на поведение людей в организации
- 3) оба первых ответа верны
- 4) оба первых ответа неверны

5. В поисках объяснения и предсказания поведения организационная психология использует, прежде всего, метод:

- 1) экспертных оценок
- 2) интервью
- 3) социометрического опроса
- 4) эксперимента

6. К современным теориям организации относятся:

- 1) Классические
- 2) Системные
- 3) Управление по результатам
- 4) Все названное

7. Автором теории Z является:

- 1) Макгрегор
- 2) Вебер
- 3) Оучи

- 4) Уотермен
- 8. Какая мотивационная теория включает в себя мотивирующие и гигиенические факторы мотивации:**
- 1) теория Маслоу;
 - 2) теория Альделфера;
 - 3) теория МакКлеланда;
 - 4) теория Герцберга.
- 9. Какой подход в максимальной степени соответствует идеям теории организации Y:**
- 1) психоаналитический
 - 2) гуманистический
 - 3) экзистенциальный
 - 4) бихевиористский
- 10. Автором концепции организации как «школы человеческих отношений» является:**
- 1) Гейлор
 - 2) Файоль
 - 3) Макгрегор
 - 4) Мэйо
- 11. В современной науке выделяют следующие типы организационных структур:**
- 1) механистическая
 - 2) органическая
 - 3) простая
 - 4) все вышеперечисленное
- 12. Что из перечисленного входит в число обобщенных Р. Л. Кричевским требований к психологической стороне менеджерского контроля:**
- 1) Постоянство и оперативность
 - 2) Объективность
 - 3) Экономичность
 - 4) Все названное
- 13. Какое утверждение НЕ относится к положительной стороне централизованных коммуникационных сетей:**
- 1) Способствуют развитию лидерства
 - 2) Способствуют развитию структурно-организационных характеристик
 - 3) Улучшают решение относительно простых задач
 - 4) Повышают удовлетворенность членов группы
- 14. Что из перечисленного описывает преимущества внешнего консалтинга по сравнению с внутренним:**
- 1) Более широкий опыт
 - 2) Неукорененность в организации
 - 3) Отсутствие иерархического неравенства с начальством
 - 4) Все названное
- 15. Упрощенные модели коммуникационных сетей в организации разделяются на:**
- 1) Вертикальные и горизонтальные
 - 2) Сложные и простые
 - 3) Централизованные и децентрализованные
 - 4) Структурированные и хаотические
- 16. В число психологических критериев эффективности руководства входит:**
- 1) Мотивация членов коллектива
 - 2) Удовлетворенность членством в группе
 - 3) Самооценка группы
 - 4) Все названное
- 17. Руководитель директивного типа наиболее эффективен в ситуациях:**
- 1) очень благоприятных или неблагоприятных для него
 - 2) умеренно благоприятных или неблагоприятных для него
 - 3) с четко заданными параметрами
 - 4) с гибкими параметрами
- 18. Руководитель директивного типа наиболее эффективен в ситуациях:**
- 1) очень благоприятных или неблагоприятных для него

- 2) умеренно благоприятных или неблагоприятных для него
 - 3) с четко заданными параметрами
 - 4) с гибкими параметрами
- 19. Что из перечисленного препятствует реализации партисипативного стиля руководства:**
- 1) Нежелание руководителя делить власть с подчиненными
 - 2) Низкий профессиональный уровень и несамостоятельность подчиненных
 - 3) Плохое информационное обеспечение в организации
 - 4) Все названное
- 20. Какие три стиля лидерства/руководства, получившие свои названия в результате исследований К. Левина, выделяются в социальной психологии:**
- 1) Фокусированный, глобальный, неопределенный
 - 2) Вертикальный, горизонтальный, векторный
 - 3) Авторитарный, демократический, попустительский
 - 4) Иерархический, паритетный, смешанный
- 21. К видам карьеры можно отнести все, КРОМЕ одной:**
- 1) вертикальная
 - 2) горизонтальная
 - 3) пенсионная
 - 4) ступенчатая
- 22. К функциям кадрового менеджмента НЕ относится:**
- 1) кадровое планирование
 - 2) оценка кадрового потенциала
 - 3) кадровое обучение
 - 4) психологическое консультирование
- 23. Дж. Холланд выделяет следующие профессиональные типы личности:**
- 1) реалистичный, интеллектуальный, социальный, деловой, предприимчивый, артистический
 - 2) реалистичный, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, технический, артистический
 - 3) реалистичный, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, эмоциональный
 - 4) реалистичный, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, артистический
- 24. Согласно теории характеристик работ Д.Хакмена и Г.Олдхэма, благоприятное психологическое состояние работника связано со следующим:**
- 1) разнообразие и значимость работы
 - 2) знание достигаемых результатов
 - 3) самостоятельность
 - 4) все верно
- 25. Процесс оценки эффективности выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей называется:**
- 1) аттестация
 - 2) коучинг
 - 3) ассесмент
 - 4) контроль
 - 5) регуляция поведения персонала
- 26. Роббинс предлагает в характеристике организационной культуры:**
- 1) три типа организации по критериям: сложность, формализация, централизация
 - 2) функциональный подход к анализу организации
 - 3) параметр «дистанция власти» в описании организации
 - 4) параметр «избегание неопределенности» в описании организации
- 27. Обычно развитие новых коллективов проходит стадии:**
- 1) притирка; ближний бой; экспериментирование; эффективность; зрелость
 - 2) притирка; фрагментация; экспериментирование; эффективность; зрелость
 - 3) притирка; ближний бой; фрагментация; эффективность; зрелость
 - 4) притирка; ближний бой; экспериментирование; зрелость; фрагментация
- 28. Для инновационной корпоративной культуры характерно:**

- 1) выработка идей
- 2) стремление действовать и быть вознагражденным
- 3) развитие
- 4) все верно

29. Феномен группового единомыслия (И.Дженис) характеризуется

- 1) излишним оптимизмом и тягой к риску
- 2) безусловной верой в исповедуемые группой принципы поведения
- 3) стереотипом негативного восприятия соперников
- 4) всем сказанным

30. Динамическая система правил, разделяемых членами организации - это:

- 1) организационный климат
- 2) социально-психологический климат
- 3) организационная культура
- 4) устав организации

21. Напишите определение научного понятия

Организация -

22. Напишите определение научного понятия

Управление -

23. Напишите предмет и объект исследования в организационной психологии

24. Перечислите мотиваторы и демотиваторы трудовой деятельности сотрудников организации (на основе нескольких теорий зарубежных, отечественных исследований. Фамилии авторов теории указывать обязательно)

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично</i>	91-100 % правильных ответов
<i>Хорошо</i>	81-90 % правильных ответов
<i>Удовлетворительно</i>	61-80 % правильных ответов
<i>Неудовлетворительно</i>	60% и меньше правильных ответов

3.5. Критерии и шкала оценивания реферата

Тематика рефератов по дисциплине (модулю), требования к структуре, содержанию и оформлению изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включены примерные темы рефератов:

1. Организационная психология как научная дисциплина
2. Организация как феномен

3. Общение в организации
4. Проблема власти и лидерства в организации
5. Персонал организации
6. Организационная культура и развитие организации

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично</i>	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
<i>Хорошо</i>	Основные требования к реферату и его защите - выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
<i>Удовлетворительно</i>	Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.
<i>Неудовлетворительно</i>	Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

3.4. Критерии и шкала оценивания эссе

Оценка	Критерии оценивания
<i>Отлично</i>	Четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе; деление текста на введение, главную часть и заключение; в основной части логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис; заключение содержит выводы. Все требования предъявленные к заданию выполнены.
<i>Хорошо</i>	Четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, в известной мере выполнено задача заинтересовать читателя; в основной части логично, связно но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис; заключение содержит выводы.
<i>Удовлетворительно</i>	Тезис сформирован нечетко или не вполне соответствует теме эссе; в основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично; заключение, выводы не полностью соответствуют содержанию основной части.
<i>Неудовлетворительно</i>	Тезис отсутствует или не соответствует теме эссе; в основной части нет логичного последовательного раскрытия темы; выводы не вытекают из основной части; отсутствует деление текста на введение, основную часть и заключение; язык работы можно оценить как «примитивный».

4. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) при проведении промежуточной аттестации

Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины (модуля) с зачетом

Если обучающийся набрал зачетное количество баллов согласно установленному диапазону по дисциплине (модулю), то он считается аттестованным.

Оценка	Баллы	Критерии оценивания
<i>Зачтено</i>	60 - 100	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
<i>Незачтено</i>	менее 60	Зачетное количество согласно установленному диапазону баллов не набрано

В ФОС включен список вопросов к зачету и типовой вариант билета на зачете:

Вопросы к зачету:

1. Предмет и основные направления исследований в области организационной психологии.
2. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.
3. Междисциплинарные связи организационной психологии.
4. Методы организационной психологии.
5. Исследовательские методы в организационной психологии. Классификации методов сбора и анализа данных.
6. Методы системно-структурного анализа организации.
7. Диагностические, консультативные и коррекционные методы в организационной психологии.
8. Классические теории организаций.
9. Системные теории организаций.
10. Понятие организации как социотехнической системы.
11. Типы организаций, их классификации по внешней целевой направленности.
12. Постиндустриальное общество и формирование организаций нового типа.
13. Основные характеристики организаций и система их взаимосвязей.
14. Цели организации, их иерархическая структура.
15. Распределение функций и спецификация задач персонала в организации.
16. Структурное строение организаций, основные структурообразующие факторы.
17. Развитие организаций, основные стадии. Факторы продолжительного существования организации.
18. Эффективность работы организации, основные критерии и их типология.
19. Анализ деятельности человека в организации.
20. Стресс-факторы организационной среды и здоровье профессионалов.
21. Трудовая мотивация, основные концепции и модели.
22. Удовлетворенность трудом, интегративный подход к оценке.
23. Ценности и групповые нормы.
24. Руководство и лидерство в организации.
25. Внутригрупповые конфликты, способы разрешения.
26. Групповая сплоченность, психологический климат в группе.
27. Реализация властных функций в организации.
28. Проблема мотивирования и стимулирования в организации.
29. Социокультурные и организационные нормы труда.
30. Организационные ценности.
31. Понятие «организационной культуры».
32. Организационное развитие и инновационные технологии.
33. Новые формы труда и организационные взаимодействия в постиндустриальном обществе.
34. Основные функциональные роли психолога в организациях.
35. Профессиональные требования и сферы компетентности организационного психолога.
36. Проблема отбора персонала организации.
37. Проблема адаптации персонала в организации.
38. Групповое поведение и общение в организации.
39. Специфика образовательного учреждения как организации.
40. Управление образовательным учреждением.

1. Системные теории организаций.

5. Задания диагностической работы для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) в рамках внутренней и внешней независимой оценки качества образования

ФОС содержит задания для оценивания знаний, умений и навыков, демонстрирующих уровень сформированности компетенций и индикаторов их достижения в процессе освоения дисциплины (модуля).

Комплект заданий разработан таким образом, чтобы осуществить процедуру оценки каждой компетенции, формируемых дисциплиной (модулем), у обучающегося в письменной форме.

Содержание комплекта заданий включает: *тестовые задания*.

Комплект заданий диагностической работы

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
1	Механизм познания другого человека, основанный на формировании устойчивого положительного отношения к нему. А) эмпатия Б) атрибуция В) аттракция Г) рефлексия
2	Напишите определение научного понятия. Ритуальный стиль общения – ...
3	Напишите определение научного понятия. Идентификация – ...
4	Напишите определение научного понятия. Конкуренция – ...
5	Установите соотношение между научной категорией и ее интерпретацией. 1) спланированная и скоординированная деятельность двух и более людей, действующих на определенных нормативных основаниях в условиях распределения труда, при соблюдении установленной иерархии руководства и стремящихся к достижению цели, значимой для общества и коллектива; 2) разделение труда между высококвалифицированными и низкоквалифицированными сотрудниками организации; 3) процесс применения руководителем организационных средств (психологических (внушения, убеждения, заражения, подражания, моды), экономических (вознаграждения или лишения), информационных, структурных (изменение состава бригады, структуры организации)) для обеспечения устойчивого доминирования организационной цели над индивидуальными целями работников; 4) наличие четко сформулированных правил, инструкций, должностных обязанностей, регламентов работы, разработанных на основе требований нормативно-правовых документов, регламентирующих работу организаций соответствующей отрасли, формы собственности. А) организационная власть Б) формализация работы предприятия В) организация Г) принцип построения организации
6	Напишите определение научного понятия. Коллектив – ...
7	Напишите определение научного понятия.

	Коллективная деятельность – ...
8	Охарактеризуйте типы совместной деятельности по Л.И. Уманскому.
9	Напишите определение научного понятия. Организационная культура – ...
10	Напишите классификацию эффектов межличностного и межгруппового восприятия и сформулируйте их определения.
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия	
1	Охарактеризуйте типы коммуникативных сетей.
2	Напишите определение научного понятия. Лидерство - ...
3	Перечислите теории лидерства. Охарактеризуйте одну из теорий.
4	Напишите определение научного понятия. Социально-психологический климат - ...
5	Перечислите детерминанты формирования социально-психологического климата в образовательной организации.
6	Перечислите способы формирования благоприятного социально-психологического климата в образовательной организации. Дайте им характеристику.
7	Перечислите стадии развития организации.
8	Напишите стадии развития малой группы в коллектив.
9	Напишите условия, при которых группа становится коллективом.
10	Механизм объяснения причин поведения другого человека – это ...