

**Приложение 2 к РПД Б1.О.04.06. Организационная психология
37.03.01. Психология,
направленность (профиль) Практическая психология
Форма обучения – очная
Год набора – 2022**

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

1. Общие сведения

1.	Кафедра	Психологии и коррекционной педагогики
2.	Направление подготовки	37.03.01 Психология
3.	Направленность (профиль)	«Практическая психология»
4.	Дисциплина (модуль)	Организационная психология
5.	Форма обучения	очная
6.	Год набора	2022

2. Перечень компетенций

УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.
ОПК-1. Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии.
ОПК – 8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

3. Критерии и показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования

	Этап формирования компетенции/разделы, темы дисциплины	Формируемая компетенция	Критерии и показатели оценивания компетенций			Формы контроля сформированности компетенций
			Знать:	Уметь:	Владеть:	
	1	2	3	4	5	6
1.	Организационная психология как научная дисциплина.	УК-1, УК-3, ОПК-1, ОПК-8	требования к поиску и отбору информации; реализации анализа и синтеза информации, при решении задач организационной психологии;	анализировать задачу, оценивать достоинства и недостатки выбранных вариантов решения организационных проблем;	навыками оценки последствий выбора решения организационных проблем.	Работа на практических занятиях. Круглый стол «Проблемы исследования организации». Кейс.
2.	Теории организации	УК-1, УК-3, ОПК-1, ОПК-8	стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; особенности групп людей, с которыми взаимодействует;	планировать свое профессиональное саморазвитие предвидеть результаты личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата;	способами социального взаимодействия и эффективно осуществлять командную работу;	Работа на практических занятиях. Подготовка каталога методик диагностики организации.
3.	Организация как феномен.	УК-1, УК-3, ОПК-1, ОПК-8	специальные научные знания в области организационной психологии, современную методологию научного исследования;	эффективно взаимодействовать с другими членами команды проектировать и осуществлять научное исследование;	навыками презентации результатов исследования;	Подготовка докладов по теориям организации. Составление словаря. Учебная дискуссия «Необходимость изменений или стабильность организации».
4.	Проблема власти и лидерства в организации	УК-1, УК-3, ОПК-1, ОПК-8		определять приоритетность задач и целей де-	современными технологиями работы с персоналом организации, при соблю-	Работа на практических занятиях. Подготовка рефератов. Учебная дискуссия «Современный лидер – какой он?».

5.	Персонал организации: личностные характеристики, ценности, мотивация.	УК-1, УК-3, ОПК-1, ОПК-8	способы решения управленческих и организационных задач; нормы организационной политики; требования к выполнению своих профессиональных обязанностей и функций в организациях разного типа.	тельности организации, выявлять проблемы функционирования организации	дением	Подготовка презентации. Учебная дискуссия «Проблема выбора методов стимулирования персонала». Программа диагностики персонала. Кейс: «Проведение собеседование для отбора персонала».
6.	Организационная культура и развитие организации.	УК-1, УК-3, ОПК-1, ОПК-8				Исследование этапа развития группы. Учебная дискуссия «Корпоративная культура: актуальные проблемы». Подготовка докладов.

Шкала оценивания в рамках балльно-рейтинговой системы

зачтено – 61 балл и более;

не зачтено – менее 61 балла

4. Критерии и шкалы оценивания

4.1. Решение тестов

Процент правильных ответов	До 60%	61-80%	81-100%
Количество баллов за решенный тест	2	5	10

4.2. Подбор кейс - заданий

Баллы	Критерии оценивания (за 1 кейс-задание – 1 балл)	Количественный показатель - оценка
9	<ul style="list-style-type: none">изложение материала логично, грамотно, без ошибок;свободное владение профессиональной терминологией;умение высказывать и обосновать свои суждения;студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы;студент организует связь теории с практикой.	отлично
5	<ul style="list-style-type: none">студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности;ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный.	хорошо
3	<ul style="list-style-type: none">студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения;обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.	удовлетворительно
1	<ul style="list-style-type: none">отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс;в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса.	неудовлетворительно

4.3. Подготовка презентаций

Структура презентации	Максимальное количество баллов
Содержание	
Сформулирована цель работы	0,5
Понятны задачи и ход работы	0,5
Информация изложена полно и четко	0,5
Иллюстрации усиливают эффект восприятия текстовой части информации	0,5
Сделаны выводы	0,5
Оформление презентации	
Единый стиль оформления	0,5
Текст легко читается, фон сочетается с текстом и графикой	0,5
Все параметры шрифта хорошо подобраны, размер шрифта оптимальный и одинаковый на всех слайдах	0,5
Ключевые слова в тексте выделены	0,5
Эффект презентации	
Общее впечатление от просмотра презентации	0,5
Мах количество баллов	5

4.4. Подготовка докладов

Баллы	Характеристики ответа студента
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
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
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
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

4.5. Написание реферативного доклада, подготовка презентации

Критерии и шкала оценивания реферативного доклада, презентации

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Четко сформулирован тезис, соответствующий теме доклада/ презентации; 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 доклада/ презентации, в известной мере выполнено задача заинтересовать читателя; в основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис; заключение содержит выводы.
Удовлетворительно	Тезис сформирован нечетко или не вполне соответствует теме доклада/ презентации; в основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично; заключение, выводы не полностью соответствуют содержанию основной части.
Неудовлетворительно	Тезис отсутствует или не соответствует теме доклада/ презентации; 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 оце-

нить как «примитивный».

4.6. Работа на практических занятиях

Баллы	Характеристики ответа студента
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
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
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
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

5. Типовые контрольные задания и методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы по дисциплине

5.1 Тестовое задание по курсу «Организационная психология»

Тема 1: Организационная психология как научная дисциплина.

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

Тема 2. Теории организации.

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) Тейлор
 - 2) Файоль
 - 3) Макгрегор
 - 4) Мэйо

Тема 3: Организация как феномен. Структура организации. Групповое поведение и общение в организации.

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

Тема 4: Проблема власти и лидерства в организации.

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

Тема 5: Персонал организации: личностные характеристики, ценности, мотивация. Отбор, адаптация и карьера персонала.

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

Тема 6: Организационная культура и развитие организации.

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

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний

Ключи к заданиям для бланчного тестирования

«Организационная психология»

№ темы	№ вопроса	Вариант №1
Тема 1	1.	4
	2.	3
	3.	3

	4.	3
	5.	4
Тема 2	6.	4
	7.	3
	8.	4
	9.	2
	10.	2
Тема 3	11.	4
	12.	4
	13.	4
	14.	4
	15.	3
Тема 4	16.	4
	17.	3
	18.	3
	19.	4
	20.	3
Тема 5	21.	3
	22.	4
	23.	4
	24.	4
	25.	1
Тема 6	26.	1
	27.	1
	28.	4
	29.	4
	30.	3

5.2 Вопросы к экзамену

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.

5.3. Примерная тематика 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
7. Ведение переговоров
8. Развитие культуры управления, стили руководства
9. Управленческие решения
10. Личностные особенности эффективного руководителя
11. Коммуникация в организации
12. Психологические особенности дистантной деятельности (включающей Интернет-коммуникацию)
13. Образ жизни человека, организационно-психологические подходы к его изучению
14. Теория мифа
15. Теория деятельности
16. Креативность в организации
17. Системный подход в организационной психологии
18. Научно-методологическое наследие Г.П. Щедровицкого.