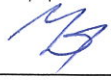


Приложение 1
к рабочей программе учебной дисциплины

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

УТВЕРЖДАЮ

Декан СГФ  Якунина Ю.Е.

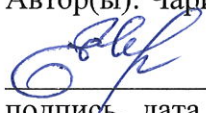
« 05 » 05 2018 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

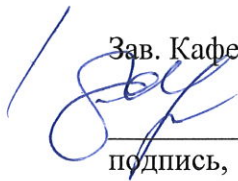
для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Б1.В.ОД.16 Организационная психология

Автор(ы): Чарина Е.В., доцент кафедры психологии, канд. психол. наук

 05.10.18
подпись, дата

Зав. Кафедрой: Кузнецов И.Ю., канд. психол. наук, доцент

 05.10.18
подпись, дата

г. Магадан 2018 г.

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина «Организационная психология» способствует формированию следующих профессиональных компетенций, предусмотренных ФГОС по направлению подготовки «Психология»:

1. ПК-7 – способностью к участию в проведении психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии;
2. ПК-8 – способностью к проведению стандартного прикладного исследования в определенной области психологии.

№	Модули, разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	<i>Первый модуль. Предмет и проблемы организационной психологии</i>	ПК-7; ПК-8	устный опрос, тест
2	<i>Второй модуль. Характеристика организации</i>	ПК-7; ПК-8	устный опрос, тест.
3	<i>Третий модуль. Характеристика управленческих функций</i>	ПК-7; ПК-8	устный опрос, тест
4	<i>Четвертый модуль. Организационные процессы и организационное поведение</i>	ПК-7; ПК-8	устный опрос, решение ситуационных задач, тест
5.	<i>Пятый модуль. Управление персоналом в организации</i>	ПК-7; ПК-8	устный опрос, решение ситуационных задач, тест

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание уровня оценивания сформированности компетенции

Оценка уровня сформированности компетенций осуществляется на основании критериев модульно-рейтинговой системы в последнем семестре изучения дисциплины.

Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
Компетенции не сформированы	менее 50%
Пороговый уровень	50-65%
Повышенный уровень	65-85%
Высокий уровень	85-100%

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

А. Формы текущего контроля

1.1. Образцы тестов

1. Выпишите из списка составляющие управления:
 - 01) планирование,
 - 02) контроль,
 - 03) наказание,
 - 04) поощрение,
 - 05) рефлексия.
2. «Диапазон контроля» - это
 - 01) количество лиц, непосредственно подчиненных каждому руководителю определенного ранга,
 - 02) специализация функций, приводящая к повышению производительности труда,
 - 03) правила передачи служебной информации.
3. Делегирование полномочий это -
 - 01) Степень стандартизации обязанностей и поведения сотрудников,
 - 02) Перепоручение части обязанностей и прав по принятию решений менеджером более высокого ранга менеджеру более низкого ранга,
 - 03) Сектор или отделение организации, которое осуществляет определенную деятельность.
4. Установите соответствие:

Структура		Характеристика	
Формальная	01	Правила и нормы поведения, обеспечивающие решение задач формальной подсистемы неформальными средствами.	А
Неформальная	02	Правила и нормы поведения для каждой должностной позиции, фиксирующие обязанности и ответственность индивида и установленные в соответствии с целями организации.	Б
Внеформальная	03	Прямые межличностные отношения добровольного характера, базирующиеся на негласных нормах, которые проявляются в ситуации свободного выбора.	В

5. Типичными ошибками целеполагания являются:

6. Установите соответствие между видами и основными задачами контроля:

Вид контроля		Задачи	
Текущий	01	Компенсация запаздывания обратной связи о происходящих процессах, предотвращение недостатков, основанное на прогнозе.	А
Опережающий	02	Сопоставление показателей фактически	Б

		идущего процесса с нормативами и корректировка выявленных отклонений.	
Результирующий	03	Определение степени соответствия полученного результата ожидаемому результату (образцу)	В

7. Стиль руководства - это

- 01) Умение организовать взаимодействие с подчиненными в соответствии с их характерологическими и индивидуально-психологическими чертами,
- 02) Жесткие действия руководителя по отношению к подчиненным и стремление к единоличному принятию решений,
- 03) это наиболее устойчивый, типичный для данного руководителя способ реализации управленческих функций, т.е. способ взаимодействия с подчиненными и решения производственных задач.

8. Разделите утверждения, характеризующие человека, на две группы: 1) относящиеся к теории Х, 2) относящиеся к теории У:

- 01) Средний человек от природы ленив,
- 02) Люди становятся пассивными и противодействуют целям организации вследствие работы в организации, а не по своей природе,
- 03) Человек противится переменам,
- 04) Мотивация, возможность развития и способность брать на себя ответственность есть в людях,
- 05) Человек не любит ответственности и предпочитает, чтобы им руководили.

9. Выберите правильное утверждение:

- 01) Методы внешнего контроля доминируют в организации, где администрация разделяет взгляды теории У,
- 02) Методы внешнего контроля доминируют в организации, где администрация разделяет взгляды теории Х,
- 03) Особое значение самоконтролю при периодических отчетах об исполнении придается в организации, где администрация разделяет взгляды теории Х.

10. Выстройте пирамиду потребностей (по А. Маслоу) от базовых к высшим.

- 01) Физиологические потребности (например в пище, воде, сне).
- 02) Потребность в принадлежности к определенной социальной группе, в любви и привязанности, т. е. потребность в одобрении другими людьми и в теплых взаимоотношениях с членами своей группы.
- 03) Потребность в безопасности, т. е. в окружающей среде» не содержащей угрозы для жизни, здоровья;
- 04) Потребность в самовыражении — в полном использовании своих возможностей, достижении целей, в личном росте.
- 05) Потребность в уважении (потребность в авторитете, самоуважении, чувстве собственного достоинства).

11. Отнесите проявления к одному из факторов ГИГИЕНИЧЕСКОМУ (условия труда) (А) или СОДЕРЖАТЕЛЬНОМУ («мотиваторы») (Б) в двухфакторной модели Ф.Герцберга.

- 01) признание успеха,
- 02) «подходящий» руководитель,
- 03) рост ответственности,
- 04) условия труда,
- 05) статус, жалование,
- 06) межличностные отношения,
- 07) прочность положения,

- 08) возможность профессионального роста.
12. Организационная культура - это
- 01) Свойство группы, представляющее собой совокупность правил и приемов поведения, ритуалов, мифов, которые соответствуют разделяемым ценностям, присущим предприятию, и принимаются каждым членом организации как изначально верные,
 - 02) Интегральная характеристика социально-психологического состояния производственной группы, представляющая собой субъективное отражение в групповом сознании совокупности элементов производственной и социальной обстановки,
 - 03) Проявление наиболее типичного в данной организации стиля общения между коллегами.

1.2. Другие виды оценочных средств.

Устный опрос проводится на лекционных и семинарских занятиях на предмет понимания студентами изученного материала и способности применить полученные знания для объяснения того или иного явления. Устный опрос проводится исходя из вопросов, выносимых на самостоятельную подготовку студентов к семинарским занятиям, служит для обобщения изучаемого материала и способности применить его к анализу психической реальности. Устный опрос в ходе семинарских занятий позволяет оценить способность и готовность к применению знаний по психологии как науки о психологических феноменах, категориях и методах изучения и описания закономерностей функционирования и развития психики, решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры.

Ситуационные задачи направлены на формирование умения постановки профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности, планирования и разработки стандартного прикладного исследования, способности решать стандартные задачи профессиональной деятельности

Примеры задач:

1. Руководитель постоянно кричит, устраивает разносы своим подчиненным. К каким способам психологического воздействия можно отнести данные примеры?
2. В коллективе есть конфликтный человек, в тот же время он очень ценный специалист. Как Вы как руководитель будете выстраивать свои отношения с ним?
3. Руководителя приглашают на день рождения одного из членов коллектива. Как он должен вести себя в этой ситуации и почему?
4. Налицо острый конфликт. У участников совершенно разные представления о конфликте и они отказываются разговаривать друг с другом. Что может руководитель сделать в этой ситуации.

Б. Формы промежуточного контроля

Вопросы к экзамену по дисциплине «Организационная психология».

1. Место организационной психологии в системе научного знания.
2. Методы организационной психологии.
3. Задачи организационной психологии. Роль психологических знаний в подготовке управленческих кадров, в повышении эффективности их деятельности.
4. Основные характеристики организации.
5. Теории организации.
6. Характеристика организационной культуры.

7. Роль власти в организации.
8. Понятие управленческих функций.
9. Планирование, виды и нормы планирования.
10. Связь планирования и целеполагания.
11. Организация деятельности и регулирование деятельности.
12. Делегирование полномочий.
13. Контроль. Виды и функции контроля.
14. Принципы эффективного контроля.
15. Принятие решения как мыслительная задача.
16. Психологические факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений: личностные особенности руководителя и его подчиненных.
17. Коллективные формы принятия управленческих решений: собрание, совещание, переговоры и т.п.
18. Психологические подходы к определению профессионально-важных качеств руководителя.
19. Субъекты и объекты управленческой деятельности.
20. Социально-психологические характеристики личности руководителя.
21. Управленческие знания, управленческие умения, управленческие навыки.
22. Личностные качества успешного руководителя: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость, готовность к риску, ответственность и надежность, эмпатия, коммуникативная компетентность.
23. Социально-психологические особенности руководителя.
24. Понятие «стиля руководства».
25. Традиционные стили управления: авторитарный, демократический, нейтральный или директивный, коллегиальный, попустительский.
26. Современные способы управления: новаторско-аналитический стиль, соучастующее (партисипативное) управление.
27. Основные теории лидерства.
28. Руководитель и лидер: сходство и различие.
29. Руководство: власть и личное влияние.
30. Лидерство: стиль, ситуация и эффективность.
31. Содержание понятий мотива и мотивации.
32. Содержательные (А. Маслоу, Д. Макклелланд, Ф. Херцберг) теории мотивации.
33. Процессуальные (В. Врум, Э. Лоулер, Л. Портер) теории мотивации.
34. Виды мотивов: достижения, аффилиации, власти.
35. Групповая мотивация: «сцепление», солидарность, групповой эгоизм, латентное лидерство.
36. Основные системы улучшения мотивации.
37. Природа и типология конфликтов.
38. Способы решения конфликтных ситуаций: соперничество, игнорирование, компромисс, сотрудничество, приспособление.
39. Коммуникативная сторона общения.
40. Перцептивная компетентность руководителя.
41. Общение как взаимодействие. Формы делового взаимодействия.
42. Собеседование (персональное интервью) при отборе персонала: характеристика основных типов, этапы, техника проведения.
43. Психодиагностика (тестирование): преимущества и недостатки.
44. Понятие адаптации персонала.
45. Основные направления адаптации (первичная, вторичная).
46. Факторы психологической дезадаптации.

- 47. Оценка персонала и аттестация.
- 48. Основные методы оценивания.
- 49. Ассесмент-центр.
- 50. Основные типы оценочного интервью и правила проведения.
- 51. Модель систематического (непрерывного) обучения персонала.
- 52. Характеристика основных форм и методов обучения, их преимущества и недостатки.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

- оценка «отлично» выставляется в случаях, когда студент свободно владеет материалом, отвечает на дополнительные вопросы, демонстрирует высокий уровень сформированности необходимых компетенций;
- оценка «хорошо» выставляется в случаях, когда студент владеет материалом на хорошем уровне, но не отвечает на дополнительные вопросы, демонстрирует повышенный уровень сформированности необходимых компетенций;
- оценка «удовлетворительно» выставляется в случаях, когда студент владеет терминологическим аппаратом, основными знаниями, умениями и навыками, но не полностью раскрывает поставленные вопросы, не отвечает на дополнительные вопросы, не способен применять знания к анализу практики, демонстрирует пороговый уровень сформированности необходимых компетенций;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется в случаях, когда студент не владеет материалом, не раскрывает содержания поставленных вопросов, демонстрирует уровень сформированности необходимых компетенций ниже порогового.