

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНЫХ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

УТВЕРЖДАЮ

Декан СГФ  Якунина Ю.Е.

« 22 » 11 20 19 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Б1.В.ОД.10 Организационная психология

Автор:

Чарина Елена Вячеславовна
канд. психол. наук
доцент кафедры СиГН

 20.11.19 г.
подпись, дата

И.о. зав кафедрой СиГН:
Якунина Юлия Евгеньевна,
кандидат психологических наук,
доцент

 27.11.19 г.
подпись, дата

г. Магадан 2019 г.

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

№	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. Участники организационных процессов</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 идущего процесса с нормативами и корректировка выявленных отклонений.	Б
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 X, 2) относящиеся к теории Y:
- 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 Y,
 - 02) Методы внешнего контроля доминируют в организации, где администрация разделяет взгляды теории X,
 - 03) Особое значение самоконтролю при периодических отчетах об исполнении придается в организации, где администрация разделяет взгляды теории X.
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.

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. Составьте план–график ремонта в домике Винни-Пуха, исходя из следующих условий:
Сотрудники:
Пятачок (исполнительный, но низкорослый),
Ослик И-А (постоянно сомневается, нельзя давать задания одному),
Сова (быстро принимает решения, но не может таскать тяжести),
Кролик (хорошо считает и кладет плитку и линолеум).
Перечень работ:
Вынос и занос мебели – 1 час.
Покупка краски, кисточек, растворителя для окон и стен – 2 часа.
Подготовка окон к покраске – 1 час.
Покраска окон – 2 час.
Покраска стен – 4 часа.
Прокладка электрической проводки, розеток – 3 часа.
Покупка линолеума – 2 часа.
Настилка линолеума – 2 часа.
Побелка потолка – 1 час.
Замена канализационных и водопроводных труб – 3 часа.
Наклейка плитки в ванной – 3 часа.
Подготовка ванной – 2 часа.
За какое минимальное время можно закончит работу?
2. Руководитель постоянно кричит, устраивает разносы своим подчиненным. К каким способам психологического воздействия можно отнести данные примеры?
3. Проведите анализ ошибок «мозгового штурма» при решении проблемы спасения Кроша и Ежика в сериале «Смешарики», серия «Спасение улетающих»

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. Планирование, виды и нормы планирования. Связь планирования и целеполагания.
 9. Организация деятельности и регулирование деятельности. Делегирование полномочий.
 10. Контроль. Виды и функции контроля. Принципы эффективного контроля.
 11. Принятие решения как мыслительная задача. Психологические факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений: личностные особенности руководителя и его подчиненных.
 12. Коллективные формы принятия управленческих решений: собрание, совещание, переговоры и т.п.
 13. Психологические подходы к определению профессионально-важных качеств руководителя.
 14. Социально-психологические характеристики личности руководителя. Управленческие знания, управленческие умения, управленческие навыки.
 15. Личностные качества успешного руководителя: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость, готовность к риску, ответственность и надежность, эмпатия, коммуникативная компетентность.
 16. Понятие «стиля руководства». Традиционные стили управления: авторитарный, демократический, нейтральный или директивный, коллегиальный, попустительский.
 17. Основные теории лидерства. Руководитель и лидер: сходство и различие.
 18. Содержательные (А. Маслоу, Д. Макклелланд, Ф. Херцберг) теории мотивации.
 19. Процессуальные (В. Врум, Э. Лоулер, Л. Портер) теории мотивации.
 20. Групповая мотивация: «сцепление», солидарность, групповой эгоизм, латентное лидерство.
 21. Кадровая политика организации.
 22. Принципы и этапы отбора персонала организации.
 23. Собеседование (персональное интервью) при отборе персонала: характеристика основных типов, этапы, техника проведения. Психодиагностика (тестирование): преимущества и недостатки.
 24. Понятие адаптации персонала. Основные направления адаптации (первичная, вторичная). Факторы психологической дезадаптации.
 25. Оценка персонала и аттестация. Основные методы оценивания. Ассессмент-центр.
 26. Модель систематического (непрерывного) обучения персонала. 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.