

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования «Приволжский исследовательский медицинский университет»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**«Организационная психология»**

Специальность: 37.05.01 Клиническая психология

Кафедра: общей и клинической психологии

Форма обучения: очная

### 1. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Организационная психологи» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины «Психология и педагогика». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

### 2. Перечень оценочных средств

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

| № п/п | Оценочное средство   | Краткая характеристика оценочного средства                                                                                                                                                                                                                                                                | Представление оценочного средства в ФОС   |
|-------|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 1     | Тест                 | Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося                                                                                                                                                                                 | Фонд тестовых заданий                     |
| 2     | Индивидуальный опрос | Средство контроля, позволяющее оценить степень раскрытия материала                                                                                                                                                                                                                                        | Перечень вопросов                         |
| 3     | Контрольная работа   | Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу                                                                                                                                                                                             | комплект контрольных заданий по вариантам |
| 4     | Эссе                 | Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепции аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. | Тематика эссе                             |
| 5     | Реферат              | Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные зрения, а также собственные взгляды на нее.                          | Перечень тем рефератов                    |

### 3. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и видов оценочных средств

| Код и формулировка компетенции                                                                                                                                                                                | Этап формирования компетенции | Контролируемые разделы дисциплины                                         | Оценочные средства   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели<br>УК-11 - Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению | Текущий                       | Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии. | Тест                 |
|                                                                                                                                                                                                               | Текущий                       | Методы организационной психологии                                         | Индивидуальный опрос |
|                                                                                                                                                                                                               | Текущий                       | Организационная структура и ее составляющие                               | Контрольная работа   |
|                                                                                                                                                                                                               | Текущий                       | Индивидуальные и личностные особенности сотрудников                       | Индивидуальный опрос |

|                                                                                                                                                                                                                           |         |                                              |                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------------------------------------|----------------------|
| ПК-13 - Способен к взаимодействию с работниками в области охраны психического здоровья в подготовке межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам, пациентам) | Текущий | Человек и группа.                            | Индивидуальный опрос |
|                                                                                                                                                                                                                           | Текущий | Оптимизация организационной среды.           | Контрольная работа   |
|                                                                                                                                                                                                                           | Текущий | Организационное развитие                     | Индивидуальный опрос |
|                                                                                                                                                                                                                           | Текущий | Психологические аспекты карьеры сотрудников. | Эссе                 |
|                                                                                                                                                                                                                           | Текущий | Стресс на рабочем месте.                     | Реферат              |

#### 4. Содержание оценочных средств Текущего контроля

Текущий контроль по дисциплине осуществляется при проведении: тест, индивидуальный опрос, контрольная работа, эссе, реферат

##### 4.1. Задания текущего контроля для оценки компетенций

##### 4.1.1. Задания для оценки компетенции (УК-3, УК-11, ПК-13)

Все оценочные средства, относящиеся к этой компетенции. Пример:

Тест

1. Что представляет собой организационная психология?
  - а) Изучение личности в организационной среде.
  - б) Наука о взаимодействии людей в рамках организации.
  - в) Исследование мозговой деятельности сотрудников.
2. Какие области знаний включает в себя организационная психология?
  - а) Только изучение психологии лидерства.
  - б) Психология взаимоотношений в браке.
  - в) Психология в рамках организаций и управления.
3. Какие факторы оказывают влияние на организационную эффективность?
  - а) Только экономические факторы.
  - б) Технологические, социальные, и психологические факторы.
  - в) Только политические факторы.
4. Какая задача стоит перед организацией для повышения эффективности?
  - а) Увеличить количество сотрудников.
  - б) Снизить заработную плату.
  - в) Создать благоприятную организационную культуру.
5. Что является критерием эффективности управления поведением в организации?
  - а) Высокая текучесть кадров.
  - б) Повышенное количество конфликтов.
  - в) Достижение поставленных целей и задач.
6. Что включает в себя организационная культура?
  - а) Только корпоративные вечеринки.
  - б) Общие ценности, нормы и символы организации.
  - в) Только орг. структуру.
7. Какие функции выполняет организационная культура?
  - а) Только развлекательные функции.
  - б) Определение общих целей и стимулирование сотрудников.
  - в) Только контроль над сотрудниками.

8. Какие критерии охарактеризовывают организационную культуру?
    - а) Только размер офиса.
    - б) Общие ценности, общение и уровень заработной платы.
    - с) Только количество перерывов.
  9. Какие факторы влияют на эффективность работы группы?
    - а) Только размер группы.
    - б) Личные конфликты внутри группы, структура группы и лидерство.
    - с) Только расположение офиса.
  10. Что является сущностью мотивационного процесса?
    - а) Только материальные стимулы.
    - б) Психологические и физиологические механизмы, стимулирующие деятельность.
    - с) Только социальные стимулы.
- Индивидуальный опрос
1. Что такое организационная психология?
  2. Как связана организационная психология с управлением, психологией, социологией и дифференциальной психологией?
  3. На каких уровнях влияют психологические факторы на организационную эффективность?
  4. Какие шаги можно предпринять для повышения эффективности организации?
  5. Что является критерием эффективности управления поведением в организации?
  6. Как взаимодействуют элементы системы организационного поведения?
  7. В чем различие между миссией организации и философией организационной культуры?
  8. Какие функции выполняет организационная культура?
  9. По каким критериям можно характеризовать организационную культуру?
  10. Как можно сравнивать организационные культуры по параметрам?
  11. Приведите примеры организаций с сильной культурой.
  12. К какому типу организационной культуры относится ваша организация?
  13. Как вы видите развитие организационной культуры в будущем?
  14. Как формируется и поддерживается организационная культура?
  15. Какие возрастные кризисы характерны для мужчин и женщин?
  16. Как возраст и пол влияют на текучесть кадров и производительность?
  17. Влияет ли возраст на интеллектуальную активность персонала?
  18. Как половые различия влияют на профессиональную деятельность и эффективность сотрудников?
  19. Какие способности и качества востребованы на рынке труда?
  20. Как связаны интеллектуальные способности с эффективностью работника?

#### Контрольная работа

1. Предмет и задачи организационной психологии.
2. Организационно-психологические переменные и процессы.
3. Системный подход в организационной психологии.
4. Научный метод в организационной психологии.
5. Взаимодействие личности и организации.
6. Методы исследования организационной психологии.
7. Понятийное поле организационной культуры.
8. История развития теорий организации.
9. Личность и организация.

10. Организационная культура и корпоративная культура.
11. Организационная культура и персонал.
12. Психологический климат в организации, управление изменениями.
13. Изменения в организации.
14. Подбор персонала.
15. Личностно-ценностная сфера работников и профессионально важные качества.
16. Социально-психологическая адаптация личности.
17. Управление персоналом.
18. Мотивация, ее диагностика.
19. Лидерство и руководство.
20. Технологии эффективного лидерства.
21. Индивидуальный стиль деятельности и корпоративная культура.
22. Командообразование.
23. Ведение переговоров.
24. Развитие культуры управления, стили руководства.
25. Управленческие решения.
26. Личностные особенности эффективного руководителя.
27. Коммуникация в организации.
28. Образ жизни человека, организационно-психологические подходы к его изучению.
29. Основные факторы, влияющие на возникновение и протекание организационных конфликтов.
30. Конфликтное поведение: источники, профилактика и коррекция.
31. Управление конфликтами и управление через конфликт.
32. Переговоры как форма управления конфликтами.
33. Теория мотивации Портера-Лоулера и ее применение на практике.
34. Организационная культура: основные подходы к ее изучению.
35. Проблемы формирования и развития культуры российских предприятий.
36. Организационный климат как особый феномен.
37. Методы исследования климата и культуры в организации.
38. Удовлетворенность трудом, климат, культура и мотивация: взаимосвязь явлений.
39. Дисциплинарные отношения на предприятии и их роль в развитии культуры.
40. Методы и подходы внедрения инноваций через снижение сопротивления.
41. Особенности формирования организационной культуры на предприятиях малого и среднего бизнеса в России.
42. Проблемы усвоения корпоративной культуры в межкультурных организациях.
43. Влияние культуры на развитие новых технологий.

#### Эссе

1. Сравнительный анализ организационных культур двух-трех организаций, конкурирующих на одном рынке услуг.
2. Особенности лидерства/руководства в одной из российских компаний.
3. Особенности жизненного цикла одной из известных российских компаний.
4. Применение западных моделей мотивации сотрудников в российских бизнес-организациях: проблемы и пути их решения.
5. Удачный (неудачный) опыт работы психолога (психологической службы) в российских организациях.
6. Анализ системы коммуникаций в известной российской компании.
7. Анализ системы мотивации персонала в известной российской компании.
8. Анализ системы адаптации новичков в известной российской компании.
9. Анализ системы социализации сотрудников в известной российской компании.
10. Формирование организационной культуры на примере какой-либо организации.

11. Наиболее типичные психологические проблемы, с которыми сталкиваются российские организации и пути их решения.
12. Командообразование в одной из российских компаний.
13. Проблемы руководства на примере какой-либо компании.
14. Психологическая совместимость членов группы.
15. Новые информационные технологии и коммуникации на примере организации.
16. Внутригрупповые конфликты: причины и следствия (на примере организаций).
17. Роль национального в организационной культуре (на примере международных организаций)

#### Реферат

1. Междисциплинарный статус организационной психологии.
2. Психологические проблемы в организациях различного типа.
3. Социально-психологическое значение миссии и целей организации для ее членов.
4. Человек и организация: взаимодействие и противоречия.
5. Организационное поведение как предмет исследования.
6. Взаимосвязь организационной культуры и эффективности организации.
7. Человеческий фактор сопротивления инновациям в организации.
8. Пути и способы повышения трудовой мотивации в современной организации.
9. Социально-психологическое значение системы обратной связи в управленческой коммуникации.
10. Проблемы психологической оценки эффективности руководства в организации.
11. Использование социально-психологических методов в диагностике организации.
12. Социально-психологические проблемы формирования команды в организации.
13. Организация как «машина» и организация как «социальная общность» – сравнительный анализ концептуальных подходов.
14. Системная методология анализа организационных взаимодействий
15. Организации в постиндустриальном обществе.
16. Организационные ценности и эффективность трудового поведения.
17. Значимость труда и ее отражение в индивидуальных и групповых ценностях.
18. Лидерство и реализация властных функций в организации.
19. Инновационные процессы в организациях – психологические последствия.
20. Организационный стресс: факторы развития и последствия.
21. Кризисы в развитии организаций.
22. Организационная политика и личная жизнь.
23. Социокультурные различия в организационное поведение.
24. Феномен «организационной культуры».
25. Формы оказания консультационной помощи в организациях.
26. Профессиональные проблемы консультирования (этические, юридические, современные) и перспективные направления.
27. Морально-нравственные и этические аспекты в профессиональной деятельности консультанта.
28. Подготовка и проведение психологического консультирования: этапы и процедуры.
29. Управленческое консультирование: структура и особенности. Групповое консультирование: задачи, технологии, особенности.

#### **5. Содержание оценочных средств промежуточной аттестации**

Промежуточная аттестация по данной дисциплине проводится в виде зачета.

Итоговый контроль по дисциплине осуществляется в форме контрольных вопросов к зачету.

##### **5.1. Перечень контрольных заданий и иных материалов, необходимых для**

## оценки знаний, умений и опыта деятельности

### 5.1.1. Вопросы к зачету (контрольные вопросы) по дисциплине

| №<br>п/п | Вопрос                                                                                                    | Код компетенции<br>(согласно РПД) |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 1        | 1. Предмет и задачи организационной психологии на современном этапе.                                      | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 2        | 2. Методы организационной психологии.                                                                     | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 3        | 3. Основные психологические проблемы в организациях.                                                      | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 4        | 4. Психолог в организации: направления деятельности и формы работы.                                       | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 5        | 5. Понятие и основные признаки социальной организации.                                                    | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 6        | 6. Меняющиеся представления об организации. Метафоры организации.                                         | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 7        | 7. Организация как система. Общие характеристики организации.                                             | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 8        | 8. Внутренняя и внешняя среда организации.                                                                | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 9        | 9. Жизненный цикл организации.                                                                            | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 10       | 10. Проблемы взаимодействия человека и организации.                                                       | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 11       | 11. Меняющиеся представления о «человеке организации».                                                    | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 12       | 12. Организационное поведение: проблемы описания и изучения.                                              | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 13       | 13. Виды групп в организациях.                                                                            | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 14       | 14. Соотношение формальной и неформальной структур в организации.                                         | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 15       | 15. Причины межгрупповых конфликтов в организации.                                                        | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 16       | 16. Мотивация трудовой деятельности: основные понятия.                                                    | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 17       | 17. Основные зарубежные теории мотивации трудовой деятельности.                                           | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 18       | 18. Диспозиционные теории трудовой мотивации.                                                             | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 19       | 19. Когнитивные теории мотивации.                                                                         | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 20       | 20. Проблемы и методы стимулирования труда.                                                               | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 21       | 21. Пути и способы повышения трудовой мотивации. Трудовая мотивация и удовлетворенность работой.          | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 22       | 22. Общая характеристика процессов коммуникации в организациях.                                           | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 23       | 23. Модели коммуникативного процесса.                                                                     | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 24       | 24. Каналы и сети организационных коммуникаций.                                                           | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 25       | 25. Барьеры коммуникаций в организациях.                                                                  | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 26       | 26. Регулирование информационных потоков в организации. Системы обратной связи в управленческом процессе. | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 27       | 27. Конфликты в организациях: их предупреждение и разрешение.                                             | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 28       | 28. Конфликт как развитие отношений.                                                                      | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 29       | 29. Проблемы власти и руководства в организациях.                                                         | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 30       | 30. Источники власти в организации, их классификации.                                                     | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 31       | 31. Соотношение руководства и лидерства в организации.                                                    | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 32       | 32. Теории лидерства.                                                                                     | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 33       | 33. Стилль руководства. Современные и традиционные подходы к его изучению.                                | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 34       | 34. Ситуационные подходы к эффективному лидерству.                                                        | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 35       | 35. Карьера руководителя. Типологии карьер руководителя.                                                  | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 36       | 36. Понятие организационной культуры. Основные проблемы ее изучения.                                      | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 37       | 37. Психологический климат в организации, его соотношение с организационной культурой.                    | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 38       | 38. Содержание организационной культуры и ее структура (Э. Шейн).                                         | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 39       | 39. Метафоры организационной культуры.                                                                    | УК-3, УК-11, ПК-13                |
| 40       | 40. Типологии организационных культур.                                                                    | УК-3, УК-11, ПК-13                |

### 5.1.2. Тестовые вопросы к зачету по дисциплине не предусмотрены

## 6. Критерии оценивания результатов обучения по дисциплине

Оценивание результатов обучения по дисциплине формируется из оценки за тест промежуточного контроля (достаточный критерий – оценка «удовлетворительно» или выше) и оценки за ответ на выборочные вопросы к зачету (контрольные вопросы) (достаточный критерий – оценка «зачтено»).

### 6.1. Критерии оценивания для промежуточной аттестации по дисциплине

6.1.1. Критерии оценивания результатов теста промежуточного контроля:

- оценка «5» баллов («отлично») – 90-100% ответов на вопросы теста даны верно;
- оценка «4» балла («хорошо») – 80-89% ответов на вопросы теста даны верно;
- оценка «3» балла («удовлетворительно») – 70-79% ответов на вопросы теста даны

верно;

- оценка «2» балла («неудовлетворительно») – менее 70% ответов на вопросы теста даны верно.

6.1.2. Критерии оценивания результатов промежуточной аттестации по дисциплине  
Для зачета

| Результаты обучения                         | Критерии оценивания                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                             | Не зачтено                                                                                                                                                                | Зачтено                                                                                                                                                                    |
| Полнота знаний                              | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.                                                                                                    | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены незначительные ошибки                                                                   |
| Наличие умений                              | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.                                                                           | Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены незначительные ошибки.                                               |
| Наличие навыков (владение опытом)           | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.                                                                            | Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены незначительные ошибки.                                                                |
| Мотивация (личностное отношение)            | Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют                                                              | Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи.                                                                      |
| Характеристика сформированности компетенции | Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение | Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач |
| Уровень сформированности компетенций        | Низкий                                                                                                                                                                    | Средний/высокий                                                                                                                                                            |

### Разработчик:

Фомина Наталья Вячеславовна, канд. психол. наук, доцент, доцент кафедры общей и клинической психологии ФГБОУ ВО «ПИМУ» Минздрава России.

15.01.2024 г.