

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**

направленность (профиль) **Клинико-психологическое консультирование и психо-
терапия**

Квалификация выпускника:
Специалист

Форма обучения:
очная

Нижний Новгород
2025

Фонд оценочных средств по дисциплине «Организационная психология» предназначен для контроля знаний по программе специалитета специальность 37.05.01 «Клиническая психология» по направлению (профилю) «Клинико-психологическое консультирование и психотерапия».

1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Организационная психология»

Компетенция (код)	Индикаторы достижения компетенций	Виды занятий	Оценочные средства
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Лекции, семинарские занятия, самостоятельная работа.	Тестовые задания
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)	Лекции, семинарские занятия, самостоятельная работа.	Тестовые задания

Текущий контроль по дисциплине «Организационная психология» осуществляется в течение всего срока освоения данной дисциплины. Выбор оценочного средства для проведения текущего контроля на усмотрение преподавателя. Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «Организационная психология» проводится по итогам обучения и является обязательной.

2. Критерии и шкала оценивания

Критерии оценивания	Шкала оценивания			
	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме

Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения профессиональных задач. Требуется повторное обучение	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения профессиональных задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям, но есть недочеты. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения профессиональных задач, но требуется дополнительная практика по некоторым профессиональным задачам	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных профессиональных задач
Уровень сформированности компетенций	Низкий	Ниже среднего	Средний	Высокий

3. Оценочные средства

3.1. Общее количество тестовых заданий по дисциплине представлено в таблице

1.

Таблица 1

Общее количество тестовых заданий

Код компетенции	Наименование компетенции	Количество заданий
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	10
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)	10

3.2. Тестовые задания с распределением по компетенциям и типам Таблица 2

Задания закрытого типа альтернативного ответа (с выбором одного или нескольких правильных ответов)

№ задания	Содержание задания	Варианты ответов	Правильный ответ	Код компетенции
Прочитайте текст, выберите один или несколько правильных ответов				
1	Метод организационной психологии, предполагающий систематическое описание поведения сотрудников в естественных условиях, называется:	1) Эксперимент 2) Анкетирование 3) Наблюдение 4) Тестирование	3	УК-3
2	Организационная структура, характеризующаяся двойным подчинением сотрудников (функциональному и проектному руководителю), называется:	1) Линейно-функциональная 2) Дивизиональная 3) Матричная 4) Бюрократическая	3	УК-3
3	Основоположником теории организационного развития и модели трёх этапов изменений («размораживание» – изменение – «замораживание») является:	1) К. Левин 2) Г. Хофшted 3) Д. Сьюпер 4) В. Врум	1	ПК-13
4	Согласно типологии организационной культуры С. Ханди, культура, основанная на разделении власти и ответственности, называется:	1) Культура власти 2) Культура ролей 3) Культура задачи 4) Культура личности	3	УК-3
5	Метод диагностики организационной культуры OSAI разработан:	1) К. Камероном и Р. Куинном 2) Э. Шейном 3) Г. Хофшtedом 4) Р. Лайкертом	1	ПК-13
6	Теория мотивации, основанная на разделении факторов на «гигиенические» и «мотивирующие», принадлежит:	1) А. Маслоу 2) Ф. Герцбергу 3) В. Вруму 4) Д. Мак-Клелланду	2	УК-3
7	Стадия развития команды по модели Дж. В. Ньюстрона и К. Дэвиса, характеризующаяся разрешением конфликтов и формированием норм, называется:	1) Формирование 2) Шторм 3) Нормирование 4) Функционирование	3	УК-3

8	К методам организационного развития на микроуровне относятся:	1) Структурные и процессуальные методы 2) Только тренинги сензитивности 3) Только социометрия 4) Только методы экспертных оценок	1	ПК-13
9	Согласно типологии карьерных ориентаций Д. Сьюпера, тип карьеры, связанный с последовательным продвижением по иерархической лестнице, называется:	1) Вертикальная карьера 2) Горизонтальная карьера 3) Центростремительная карьера 4) Ступенчатая карьера	1	ПК-13
10	Показатель социально-экономической эффективности работы организации, отражающий степень удовлетворённости сотрудников условиями труда, относится к:	1) Производительности 2) Дисциплине 3) Удовлетворенности работой 4) Текучести кадров	3	УК-3

Таблица 3

Задания закрытого типа на соответствие

№	Содержание	Содержание	Правильный ответ	Код компетен- ции
Прочитайте текст и установите соответствие				
11.Соотнесите тип организационной структуры с её характеристикой:				
А. Линейно-функциональная Б. Дивизиональная В. Матричная Г. Механистическая	1. Деление по продук- там или регионам 2. Жёсткая иерархия, строгая регламентация 3. Двойное подчинение 4. Сочетание линейного и функционального управления	1 – Б 2 – Г 3 – В 4 – А	УК-3	
12. Соотнесите теорию мотивации с её основным положением:				
А. Теория Х и Y Б. Теория ожидания В. Теория постановки целей Г. Теория Мак-Клелланда	1. Мотивация = ожида- ние × инструменталь- ность × валентность 2. Чёткие цели повыша- ют мотивацию 3. Потребности во вла- сти, успехе, принадлеж- ности 4. Противопоставление авторитарного и демо- кратического стилей	1 – Б 2 – В 3 – Г 4 – А	УК-3	
13. Соотнесите метод организационной психологии с его характеристикой:				

А. Социометрия Б. Фотография рабочего дня В. Экспертные оценки Г. Стресс-интервью	1. Изучение неформальных отношений в группе 2. Временная регистрация видов деятельности 3. Оценка на основе мнения компетентных лиц 4. Специфический вид беседы с провокационными вопросами	1 – А 2 – Б 3 – В 4 – Г	ПК-13
--	--	----------------------------------	-------

Таблица 4

Задания закрытого типа на последовательность

№	Содержание	Содержание	Правильный ответ	Код компетенции
1 4	Выстройте последовательность стадий развития группы по модели Дж. В. Ньюстрема и К. Дэвиса:	1. Шторм 2. Формирование 3. Нормирование 4. Функционирование	2, 1, 3, 4	УК-3
1 5	Выстройте последовательность этапов организационного развития по К. Левину:	1. Замораживание 2. Размораживание 3. Изменение	2, 3, 1	УК-3
1 6	Выстройте последовательность этапов проведения диагностического интервью в организации:	1. Установление контакта 2. Формулировка вопросов 3. Анализ полученных данных 4. Интерпретация результатов 5. Формулировка рекомендаций	1, 2, 3, 4, 5	ПК-13

Таблица 5

Задания открытого типа дополнения

№	Содержание задания	Правильный ответ	Код компетенции
Прочитайте текст и дополните ответ			
17	Совокупность ценностей, норм, правил и традиций, разделяемых членами организации, называется	организационной культурой (корпоративной культурой)	УК-3
18	Процесс целенаправленного совершенствования организации через структурные и про-	организационным развитием	ПК-13

	цессуальные изменения называется		
19	Метод изучения неформальных отношений в группе, основанный на взаимных выборах, называется	социометрией	УК-3
20	Состояние психического напряжения, возникающее у сотрудника в ответ на воздействие профессиональных факторов, называется	профессиональным стрессом	ПК-13
21	Специалист в организации, выполняющий функции исследования, экспертизы, консультирования и обучения персонала, называется	организационным психологом	ПК-13
22	Согласно модели жизненного цикла организации, стадия, характеризующаяся формализацией правил и процедур, называется	бюрократизацией (или формализацией)	УК-3

Таблица 6

Задания открытого типа *свободного изложения (с развернутым ответом)*

№	Содержание задания	Правильный ответ	Код компетенции
Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ			
23	Охарактеризуйте основные типы организационных структур управления: линейно-функциональную, дивизиональную и матричную. Укажите их достоинства и недостатки.	Линейно-функциональная: сочетание линейного и функционального управления; достоинства – чёткость, дисциплина; недостатки – замедленная реакция на изменения. Дивизиональная: деление по продуктам, регионам или группам потребителей; достоинства – гибкость, ориентация на результат; недостатки – дублирование функций, рост затрат. Матричная: двойное подчинение (функциональное и проектное); достоинства – высокая адаптивность; недостатки – сложность управления, конфликты подчинения.	УК-3

24	Раскройте содержание типологии организационной культуры Г. Хофштеда. Охарактеризуйте основные измерения национальных культур.	Г. Хофштед выделил 6 измерений культур: 1) Дистанция власти (отношение к неравенству); 2) Индивидуализм vs коллективизм; 3) Маскулинность vs фемининность; 4) Избегание неопределённости; 5) Долгосрочная vs краткосрочная ориентация; 6) Потакание vs сдержанность. Эти измерения определяют особенности организационного поведения, стиля управления, принятия решений и коммуникаций в разных странах.	УК-3
25	Опишите основные методы диагностики организационной культуры. Приведите примеры конкретных методик.	Идеографические методы: анализ документов (устав, миссия, кодекс), глубинное интервью, включённое наблюдение, этнографические методы. Формализованные методы: количественные опросники. Конкретные методики: OCAI (К. Камерон и Р. Куинн) – оценка культуры по четырём типам; опросник Т.Ю. Базарова и П.В. Малиновского; методика Р. Паскаля (определение силы корпоративной культуры). Также используются методы: нормативный, сравнительный, метод отслеживания изменений по схеме «было – стало – должно быть».	ПК-13
26	Проведите сравнительный анализ теорий мотивации Ф. Герцберга и В. Врума. В чём их практическое значение для организационной психологии?	Ф. Герцберг (двухфакторная теория): делит факторы на гигиенические (условия труда, зарплата – их отсутствие вызывает неудовлетворённость) и мотивирующие (признание, достижения – они создают удовлетворённость). В. Врум (теория ожидания): мотивация = ожидание × инструментальность × валентность; сотрудник выбирает поведение, которое приводит к желаемому результату. Практическое значение: теория Герцберга указывает на необходимость баланса гигиенических и мотивирующих факторов; теория Врума – на важность чёткой связи между усилиями, результатами и вознаграждением для повышения мотивации.	УК-3
27	Охарактеризуйте этапы организационного развития по К. Левину. Как они применяются в практике организационного консультирования?	К. Левин выделил три этапа изменений: 1. Размораживание – создание готовности к изменениям, осознание необходимости изменений, снижение сопротивления. 2. Изменение – внедрение новых моделей поведения, структур, процессов. 3. Замораживание – закрепление изменений, стабилизация, превращение нового в норму. В практике ОК	ПК-13

		применяется для планирования изменений, управления сопротивлением персонала и обеспечения устойчивости результатов.	
--	--	---	--

Таблица 7

Ключи к оцениванию

№ задания	Правильный ответ	Критерии
Задания закрытого типа альтернативного ответа (с выбором одного или нескольких правильных ответов)		
1	1. 3	1 б – полный правильный ответ; 0 б – остальные случаи
2	2. 3	1 б – полный правильный ответ; 0 б – остальные случаи
3	3. 1	1 б – полный правильный ответ; 0 б – остальные случаи
4	4. 3	1 б – полный правильный ответ; 0 б – остальные случаи
5	5. 1	1 б – полный правильный ответ; 0 б – остальные случаи
6	6. 2	1 б – полный правильный ответ; 0 б – остальные случаи
7	7. 3	1 б – полный правильный ответ; 0 б – остальные случаи
8	8. 1	1 б – полный правильный ответ; 0 б – остальные случаи
9	9. 1	1 б – полный правильный ответ; 0 б – остальные случаи
10	10. 3	1 б – полный правильный ответ; 0 б – остальные случаи
Задания закрытого типа на соответствие		
11	11. 1 – Б; 2 – Г; 3 – В; 4 – А	1 б – полное правильное соответствие; 0 б – все остальные случаи
12	12. 1 – Б; 2 – В; 3 – Г; 4 – А	1 б – полное правильное соответствие; 0 б – все остальные случаи
13	13. 1 – А; 2 – Б; 3 – В; 4 – Г	1 б – полное правильное соответствие; 0 б – все остальные случаи
Задания закрытого типа на последовательность		
14	14. 2, 1, 3, 4	1 б – правильная последовательность; 0 б – остальные случаи
15	15. 2, 3, 1	1 б – правильная последовательность; 0 б – остальные случаи
16	16. 1, 2, 3, 4, 5	1 б – правильная последовательность; 0 б – остальные случаи
Задания открытого типа дополнения		
17	17. организационной культурой (корпоративной культурой)	1 б – полный правильный ответ; 0 б – все остальные случаи
18	18. организационным развитием	1 б – полный правильный ответ; 0 б – все остальные случаи
19	19. социометрией	1 б – полный правильный ответ; 0 б – все остальные случаи
20	20. профессиональным стрессом	1 б – полный правильный ответ; 0 б – все остальные случаи

		б – все остальные случаи
21	21. организационным психологом	1 б – полный правильный ответ; 0 б – все остальные случаи
22	22. бюрократизацией (формализацией)	1 б – полный правильный ответ; 0 б – все остальные случаи
Задания открытого типа свободного изложения (с развернутым ответом)		
23	23. Линейно-функциональная: сочетание линейного и функционального управления; достоинства – чёткость, дисциплина; недостатки – замедленная реакция на изменения. Дивизиональная: деление по продуктам, регионам или группам потребителей; достоинства – гибкость, ориентация на результат; недостатки – дублирование функций, рост затрат. Матричная: двойное подчинение (функциональное и проектное); достоинства – высокая адаптивность; недостатки – сложность управления, конфликты подчинения.	1 б – полный правильный ответ 0 б – все остальные случаи
24	24. Г. Хофштед выделил 6 измерений культур: 1) Дистанция власти (отношение к неравенству); 2) Индивидуализм vs коллективизм; 3) Маскулинность vs фемининность; 4) Избегание неопределённости; 5) Долгосрочная vs краткосрочная ориентация; 6) Потакание vs сдержанность. Эти измерения определяют особенности организационного поведения, стиля управления, принятия решений и коммуникаций в разных странах.	1 б – полный правильный ответ 0 б – все остальные случаи
25	25. Идеографические методы: анализ документов (устав, миссия, кодекс), глубинное интервью, включённое наблюдение, этнографические методы. Формализованные методы: количественные опросники. Конкретные методики: ОСАИ (К. Камерон и Р. Куинн) – оценка культуры по четырём типам; опросник Т.Ю. Базарова и П.В. Малиновского; методика Р. Паскаля (определение силы корпоративной культуры). Также используются методы: нормативный, сравнительный, метод отслеживания изменений по схеме «было – стало – должно быть».	1 б – полный правильный ответ 0 б – все остальные случаи
26	26. Ф. Герцберг (двухфакторная теория): делит факторы на гигиенические (условия труда, зарплата – их отсутствие вызывает неудовлетворён-	1 б – полный правильный ответ 0 б – все остальные случаи

	ность) и мотивирующие (признание, достижения – они создают удовлетворённость). В. Врум (теория ожидания): мотивация = ожидание × инструментальность × валентность; сотрудник выбирает поведение, которое приводит к желаемому результату. Практическое значение: теория Герцберга указывает на необходимость баланса гигиенических и мотивирующих факторов; теория Врума – на важность чёткой связи между усилиями, результатами и вознаграждением для повышения мотивации.	
27	27. К. Левин выделил три этапа изменений: 1. Размораживание – создание готовности к изменениям, осознание необходимости изменений, снижение сопротивления. 2. Изменение – внедрение новых моделей поведения, структур, процессов. 3. Замораживание – закрепление изменений, стабилизация, превращение нового в норму. В практике ОК применяется для планирования изменений, управления сопротивлением персонала и обеспечения устойчивости результатов.	1 б – полный правильный ответ 0 б – все остальные случаи