

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кислова Наталья Николаевна

Должность: Проректор по УМР и качеству образования

Дата подписания: 23.04.2023 17:59:09

Уникальный программный ключ:

52802513f5b14a975b3e9b1306040506070809101112131415161718192021222324252627282930313233343536373839404142434445464748495051525354555657585960616263646566676869707172737475767778798081828384858687888990919293949596979899100

# МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Самарский государственный социально-педагогический университет»

Кафедра психологии и социальной педагогики

Утвержден на заседании кафедры  
от 30.08.2019 г., протокол № 1

Ярушкин Николай Николаевич

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации по дисциплине  
«Организационная психология»

37.03.01 Психология

Профиль «Социальная психология»

Бакалавр

С изменениями:  
протокол заседания ученого совета СГСПУ №1 от 31.08.2022 г.

## Пояснительная записка

1. **Цель создания ФОС** по дисциплине «**Организационная психология**»: оценка индивидуальных результатов обучения студентов на соответствие их знаний, умений и опыта деятельности поэтапным требованиям ООП по направлению подготовки 37.03.01 Психология (программа академического бакалавриата)

2. **Задачи ФОС** по дисциплине «**Организационная психология**»:

– контроль и управление процессом приобретения студентами необходимых знаний, умений, навыков и опыта деятельности;

– контроль уровня сформированности компетенций, определенных в ФГОС ВПО по направлению подготовки 37.03.01 Психология;

– оценка достижений студентов в процессе изучения дисциплины «**Организационная психология**» с выделением положительных или отрицательных результатов и планирование учебного процесса.

3. **В результате изучения дисциплины «Организационная психология» обучающийся должен приобрести следующие практические навыки, умения и профессиональные компетенции:**

Процесс изучения дисциплины «**Организационная психология**» направлен на формирование профессиональной компетенции ОК-6, поэтому целью создания ФОС по компетенциям является оценка степени сформированности названной компетенции в соответствии с требованиями ООП по данному направлению.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

*Общекультурные:*

ОК-6 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

При формировании обозначенной компетенции должны быть получены следующие образовательные результаты:

*Общекультурная компетенция ОК-6*

Знает: особенности социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий между людьми.

Умеет: выявлять и учитывать особенности социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий между людьми в коллективах.

Владеет: навыками гармонизации отношений в коллективе на основе учета особенностей социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий между людьми.

### 4. Комплект оценочных средств:

Оценочные средства	Образовательные результаты	Код компетенции
КИМ	<p>Знает: особенности социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий между людьми.</p> <p>Умеет: выявлять и учитывать особенности социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий между людьми в коллективах.</p> <p>Владеет: навыками гармонизации отношений в коллективе на основе учета особенностей социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий между людьми.</p>	<b>ОК-6</b> - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

	этнических, конфессиональных и культурных различий между людьми.	
Проекты	<p>Знает: особенности социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий между людьми.</p> <p>Умеет: выявлять и учитывать особенности социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий между людьми в коллективах.</p> <p>Владеет: навыками гармонизации отношений в коллективе на основе учета особенностей социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий между людьми.</p>	<b>ОК-6</b> - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Комплект оценочных средств для проведения промежуточной аттестации с целью установления уровня сформированности компетенции ОК-6 (способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия) включает в себя выполнение двух тестовых заданий, которые могут использоваться в групповом и персональном вариантах, двух заданий – проектов, включающих в себя по 12 персональных заданий в каждом и устный опрос (коллоквиум).

**Задание 1. Тест к Модулю 1 «Организация как социальная система» для проверки сформированности компетенции (ОК-6) - способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, на основе имеющихся у студентов представлений о содержании основных понятий, используемых в данной компетенции.**

1. Воздействие, которое предполагает формирование ценностей и типов поведения, направленного на осуществление миссии организации:
  - 1) менеджмент
  - 2) лидерство
  - 3) профотбор
  - \*4) организационная культура
  
2. Лично демонстрируемые модели поведения, относящиеся к методам поддержания организационной культуры:
  - \*1) ролевое поведение
  - 2) декларируемые
  - 3) внешние символы
  - 4) истории, легенды, мифы
  
3. К основным компонентам организационной культуры относят:
  - 1) бренд
  - 2) ценовая политика
  - \*3) мировоззрение

\*4) психологический климат

4. Содержательные теории мотивации:

- \*1) теория потребностей А. Маслоу
- \*2) теория Х У Д.Мак-Грегора
- \*3) двухфакторная теория Херцберга
- 4) теория ожидания
- 5) целевая теория мотивации
- 6) теория модификации поведения

5. Потребность иметь надёжную, стабильную работу, быть социально защищенным является потребностью:

- \*1) в безопасности
- 2) в аффилиации
- 3) в уважении
- 4) в независимости

6. Стремление нравиться многим людям, поддерживать гармоничные отношения в коллективе относятся к потребности:

- 1) в уважении
- 2) в достижении
- \*3) в аффилиации
- 4) в безопасности

7. Делать что-то лучше других, приблизиться к трудной цели, развиваться и становиться лучше относят к потребности:

- 1) в аффирмации
- 2) во власти
- 3) в уважении
- \*4) в самоактуализации

8. Ротация работников, как метод стимулирования эффективности деятельности работников, характеризуется:

- 1) членением трудовой деятельности работника на составные элементы
- \*2) изменением функций, с целью борьбы с монотонией и неудовлетворенностью
- 3) введением бонусной премии
- 4) введением сдельной оплаты труда

9. Автор теории иерархии потребности:

- 1) Холланд
- \*2) А. Маслоу
- 3) Мак Грегор
- 4) Ф. Херцберг

10. Теория, где мотиваторы, вызывающие удовлетворенность работой связывались с содержанием работы и внутренними потребностями. Её автор:

- 1) А. Маслоу
- \*2) Ф. Херцберг
- 3) Мак Грегор
- 4) Холланд

11. Метод измерения социальных отношений, социального статуса членов организации:

- 1) наблюдение
- 2) интервьюирование
- \*3) социометрический опрос
- 4) анкета

12. Показатели социально-психологического климата при изучении с помощью анкетного опроса:

- \*1) уровень конфликтности в организации
- \*2) реальная и потенциальная текучесть кадров
- 3) особенности психологических защит в общении
- 4) особенности темперамента

13. Подкрепление поведения поощрением более эффективно, чем наказанием. Этот тезис относится к:

- \*1) теории подкрепления
- 2) целевой теории мотивации
- 3) модификации поведения
- 4) теории ожидания

14. Эффект возрастания производительности работника в группе:

- 1) хотторнский эффект
- 2) социальная ингибция
- 3) мотивация
- \*4) социальная фасилитация

15. Автор Хотторнских экспериментов:

- \*1) Э. Мейо
- 2) Ф. Селзник
- 3) Ф. Херцберг
- 4) Д. Мак-Грегор

16. Автор теории организации, в которой предлагаются довести трудовые операции рабочих до совершенства путём научных расчётов максимальной производительности труда:

- 1) А. Файоль
- \*2) Ф. Тейлор
- 3) М. Вебер
- 4) Г. Форд

**Оценочный лист к заданию 1 (модельный ответ):**

1 - 4	6-3	11-3	16-2
2 - 1	7-4	12-1,2	
3-3,4	8-2	13-1	
4-1,2,3	9-2	14-4	
5-1	10-2	15-1	

Критерии оценки:

Оценивается каждый ответ на вопрос.

1 балл –правильный ответ  
0 баллов – неправильный ответ  
Максимальное количество баллов – 16.

**Задание 2. Тест к Модулю 4 «Социально-психологические проблемы руководства в организации» для проверки сформированности компетенции (ОК-6) - способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.**

1. Член группы, который в значимых ситуациях способен оказывать существенное влияние на поведение остальных участников
  - 1) авторитет
  - \*2) лидер
  - 3) ведомый
  - 4) аутсайдер
  
2. Особенности лидера (Б. Парыгин):
  - \*1) сфера деятельности микросреда
  - \*2) возникает стихийно
  - 3) регуляция официальных отношений в группе
  - 4) явление стабильное
  
3. Занимать руководящий пост, контролировать ресурсы или источники информации являются потребностью:
  - 1) в аффирмации
  - 2) в уважении
  - 3) в достижении
  - \*4) во власти
  
4. Сильный стиль лидерства как сильная выраженность ориентации на задачу и слабая выраженность ориентации на людей (Херси, Бланшар):
  - \*1) директивный
  - 2) поддерживающий
  - 3) участвующий
  - 4) делегирующий
  
5. Слабый стиль лидерства как слабая выраженность ориентации на задачу и сильная выраженность ориентации на людей (Херси, Бланшар):
  - \*1) участвующий
  - 2) директивный
  - 3) поддерживающий
  - 4) делегирующий
  
6. Сильный стиль лидерства как сильная выраженность ориентации на задачу и сильная выраженность ориентации на людей (Херси, Бланшар):
  - \*1) поддерживающий
  - 2) директивный
  - 3) участвующий
  - 4) делегирующий

7. Силь лидерства как слабая выраженность ориентации на задачу и слабая выраженность ориентации на людей (Херси, Бланшар):

- \*1) делегирующий
- 2) директивный
- 3) поддерживающий
- 4) участвующий

8. Предпосылки теории Мак-Грегора:

- \*1) работники ленивы по природе
- \*2) работники избегают ответственности
- 3) люди способны к самоорганизации и самоконтролю
- 4) работники стремятся к ответственности и свободе принятия решений

9. Теории Д.Мак-Грегора, которой характерен авторитарный взгляд, ведущий к прямому регулированию и жесткому контролю:

- \*1) теория X
- 2) теория Y
- 3) двухфакторная теория
- 4) теория подкрепления мотива

10. Тезис "в разных условиях эффективными являются разные типы лидерства" относит к:

- \*1) ситуационной модели Ф.Фидлера
- 2) РМ-теории лидерства
- 3) модели К.Левина
- 4) модели Р.Блейка, Дж.Моутона

11. Автор теории организации с внеличным, беспристрастным характером формальной, бюрократической организации:

- \*1) Г. Форд
- 2) Ф. Тейлор
- 3) Г. Форд
- 4) М. Вебер

12. Автор теории, в которой сочетаются два принципиально противоположных взгляда на человека: положительный и отрицательный:

- 1) А. Маслоу
- 2) К. Левин
- \*3) Д. Мак-Грегор
- 4) Ф. Херцберг

13. Ф. Тейлор основоположник:

- \*1) школы научного управления
- 2) школы "человеческих отношений"
- 3) административной школы
- 4) бюрократической школы

14. Автор теории, в которой мотиваторы удовлетворенности работой связывались с содержанием работы и внутренними потребностями:

- 1) А. Маслоу
- \*2) Ф. Херцберг
- 3) Д. Мак-Грегор

4) Э. Берн

15. Автор теории организации утверждающий, что на рост производительности оказывают влияние не материальные, а психологические факторы:

- \*1) Э. Мейо
- 2) Ф. Тейлор
- 3) М. Вебер
- 4) А. Файоль

16. Автор концепции административного управления:

- \*1) А. Файоль
- 2) Ф. Тейлор
- 3) Э. Мэйо
- 4) М. Вебер

17. Использование межличностных отношений как фактор роста эффективности каждого работающего - это основополагающий принцип школы:

- \*1) человеческих отношений
- 2) научного управления
- 3) бюрократической
- 4) административной

18. Автор теории организации, утверждающий, что рабочие от природы ленивы и не в состоянии сами рационализировать свой труд:

- 1) Г. Форд
- 2) Г. Файоль
- 3) М. Вебер
- \*4) Ф. Тейлор

19. Автор теории организации, во главу угла ставящий разделение труда, децентрацию власти:

- 1) Ф. Тейлор
- 2) Г. Форд
- \*3) А. Файоль
- 4) М. Вебер

20. Принципы научного управления людьми в условиях организации разработал:

- \*1) Ф. Тейлор
- 2) А. Файоль
- 3) Э. Мэйо
- 4) М. Вебер

**Оценочный лист к заданию 2 (модельный ответ):**

1 - 2	6-1	11-1	16-1
2 – 1,2	7-1	12-1,3	17-1
3-4	8-1,2	13-1	18-4
4-1	9-1	14-2	19-3
5-1	10-1	15-1	20-1

Критерии оценки:

Оценивается каждый ответ на вопрос.

1 балл –правильный ответ

0 баллов – неправильный ответ

Максимальное количество баллов – 20.

**Задание 3. Индивидуальный проект для проверки сформированности компетенции (ОК-6) - способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, в форме конкретных умений и навыков:**

**Проведение социометрического исследования с целью определения неформального статуса каждого работника в трудовом коллективе, особенностей его неформальной структуры, а также показателей групповой сплоченности и групповой конфликтности. Разработать на основе полученных результатов практические рекомендации по рациональной расстановке работников по рабочим местам.**

**Индивидуальные варианты выполнения задания:**

- 1). Производственный коллектив;
- 2). Коллектив медработников;
- 3). Военское подразделение;
- 4). Коллектив правоохранительных органов;
- 5). Коллектив строителей;
- 6). Учебный коллектив;
- 7). Коллектив транспортников;
- 8). Коллектив работников исправительного учреждения;
- 9). Коллектив менеджеров по продажам;
- 10). Коллектив сельскохозяйственного предприятия;
- 11). Коллектив работников железнодорожного транспорта;
- 12). Коллектив административных органов.

**Оценочный лист к заданию 3 (модельный ответ):**

9 баллов – представлены результаты социометрического исследования, определена неформальная структура коллектива, показатели групповой сплоченности и групповой конфликтности, разработаны практические рекомендации по рациональной расстановке работников по рабочим местам;

6 баллов – представлены результаты социометрического исследования, определена неформальная структура коллектива, показатели групповой сплоченности и групповой конфликтности;

3 балла – представлены результаты социометрического исследования без их дальнейшей проработки.

Максимальное количество баллов - 9 баллов.

**Задание 4. Индивидуальный проект к Модулю 3 «Социально-психологические феномены и групповые процессы в организации» для проверки сформированности компетенции (ОК-6) - способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.**

Разработать практические рекомендации по снижению конфликтности, повышению сплоченности и улучшению социально- психологического климата в коллективе.

**Индивидуальные варианты выполнения задания:**

- 1). Мужской коллектив;
- 2). Женский коллектив;
- 3). Смешанный коллектив;
- 4). Инженерно-технические работники;
- 5). Рабочие;
- 6). Пожилые работники;
- 7) Молодежный коллектив;
- 8) Детский коллектив;
- 9). Мононациональный коллектив;
- 10). Смешанный по национальному признаку коллектив;
- 11) . С небольшим стажем работы;
12. С большим стажем работы

**Оценочный лист к заданию 4 (модельный ответ):**

9 баллов – разработаны практически значимые рекомендации, реально способствующие снижению конфликтности, повышению сплоченности и улучшению социально-психологического климата в коллективе;

6 баллов – разработаны рекомендации, способствующие некоторому снижению конфликтности, повышению сплоченности и улучшению социально- психологического климата в коллективе;

3 балла – разработаны рекомендации, имеющие слишком общее и неконкретное содержание.

Максимальное количество баллов - 9 баллов.

**Задание 4. Устный опрос (коллоквиум) по контрольным вопросам курса для проверки сформированности компетенции (ОК-6) - способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия:**

1. Предмет организационной психологии
2. Понятие об организации и ее целях
3. Организационная структура и ее виды
4. Организационная культура
5. Бюрократическая организационная культура
6. Органическая организационная культура
7. Предпринимательская организационная культура
8. Партиципативная организационная культура
9. Планирование потребности в персонале
11. Подбор персонала
12. Виды и этапы адаптации новых работников
13. Методы оценки персонала
14. Оптимизация численности персонала
15. Содержательные теории мотивации
16. Процессуальные теории мотивации
17. Проблемы формирования кадрового резерва

18. Формальные и неформальные группы в организации
19. Групповое принятие решений
20. Групповое давление
21. Команда и командообразование
22. Групповые нормы в организации
23. Социально-психологический климат в организации
24. Лидерство в организации
25. Типы лидерства
26. Теории лидерства
27. Управление карьерой в организации
28. Коммуникации в организации
29. Управление конфликтами в организации
30. Ценности и организационное поведение

**Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации**

Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства	Максимальное количество баллов	Всего баллов	Уровень освоения компетенцией (в баллах)		
				Пороговый (56-70%)	Продвинутый (71-85%)	Высокий (86-100%)
ОК-6	Задание 1	16	16	4-8	9-13	14-16
	Задание 2	20	20	4-8	9-14	15-20
ПК-5, ПК-8	Задание 3	9	9	3	6	9
	Задание 4	9	9	3	6	9





