

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кислова Наталья Николаевна

Должность: Проректор по УМР и качеству образования

Дата подписания: 31.08.2026 18:07:40

Уникальный программный ключ:

52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

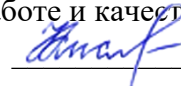
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Самарский государственный социально-педагогический университет»

Кафедра психологии и социальной педагогики

Утверждаю

Проректор по учебно-методической
работе и качеству образования



Н.Н. Кислова

Ярушкин Николай Николаевич

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

«Организационная психология»

Направление подготовки: 37.03.01 Психология

Направленность (профиль): «Социальная психология»

Квалификация выпускника

Бакалавр

Рассмотрено

Протокол №11 от 30.06.2026 г.

Заседания кафедры психологии и социальной
педагогики

Одобрено

Начальник Управления
образовательных программ



Н.А. Доманина

Пояснительная записка

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) для промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная психология» разработан в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом – бакалавриат по направлению 37.03.01 Психология, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 839, основной профессиональной образовательной программой «Социальная психология», с учетом требований профессиональных стандартов «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 августа 2015 г., регистрационный № 38575), «Психолог в социальной сфере», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 сентября 2023 г. N 716н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2023 г., регистрационный № 75620).

Цель ФОС для промежуточной аттестации – установление уровня сформированности компетенций: ОПК-8, ПК-5

Задачи ФОС для промежуточной аттестации – контроль качества и уровня достижения результатов обучения по формируемой в соответствии с учебным планом компетенцией:

ОПК-8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

ОПК-8.1 Знает принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным взаимодействием

Знает важнейшие составляющие организационной культуры, ее виды и их особенности

Владеет методами определения организационной культуры трудовых коллективов

ПК-5 Способность к проведению профилактической работы с персоналом организации (по ее запросу) с целью создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

ПК-5.1 Знает психологические особенности управления персоналом в организации

Знает основные принципы управления персоналом в организации

ПК-5.2 Умеет планировать профилактическую психологическую работу с персоналом организации по ее запросу

Умеет создавать оптимальные условия для успешной адаптации нового персонала организации

Требование к процедуре оценки:

Помещение: особых требований нет

Оборудование: особых требований нет

Инструменты: особых требований нет

Расходные материалы: листы с заданиями, листы для ответов, ручки

Доступ к дополнительным справочным материалам: особых требований нет

Нормы времени: 1 час 30 минут

Проверяемые компетенции:

ОПК-8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

ПК-5 Способность к проведению профилактической работы с персоналом организации (по ее запросу) с целью создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

Проверяемые индикаторы достижения компетенции:

ОПК-8.1 Знает принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным взаимодействием

ПК-5.1 Знает психологические особенности управления персоналом в организации

ПК-5.2 Умеет планировать профилактическую психологическую работу с персоналом организации по ее запросу

Проверяемые результаты обучения:

Знает важнейшие составляющие организационной культуры, ее виды и их особенности

Владеет методами определения организационной культуры трудовых коллективов

Знает основные принципы управления персоналом в организации

Умеет создавать оптимальные условия для успешной адаптации нового персонала организации

Задание 1. Тест для проверки сформированности компетенции ОПК-8.1 (Знает принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным взаимодействием) и ПК-5.2 (Умеет планировать профилактическую психологическую работу с персоналом организации по ее запросу)

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 для проверки сформированности компетенции ПК-5.1 (Знает психологические особенности управления персоналом в организации)

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. 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. 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. 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. Стиль 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 величным, 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 ОПК-8.1 (Знает принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным взаимодействием) и ПК-5.2 (Умеет планировать профилактическую психологическую работу с персоналом организации по ее запросу)

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). Воинское 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 для проверки сформированности компетенции ПК-5.1 (Знает психологические особенности управления персоналом в организации)

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 компетенций ОПК-8.1, ПК-5.1, ПК-5.2 :

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%)
ПК-5, ОПК-8	Задание 1	16	16	4-8	9-13	14-16
	Задание 2	20	20	4-8	9-14	15-20
	Задание 3	9	9	3	6	9
	Задание 4	9	9	3	6	9