

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «СГУ имени Н.Г. Чернышевского»**

Факультет психологии

СОГЛАСОВАНО
заведующий кафедрой общей и соци-
альной психологии
Л Л.Н. Аксеновская
"25" 01 20 22 г.

УТВЕРЖДАЮ
председатель НМК факультета
психологии
Е.И. Балакирева
"29" 01 20 22 г.



Фонд оценочных средств
текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Организационная психология

Направление подготовки
37.04.01 Психология

Профиль подготовки магистратуры
Организационная психология

Квалификация выпускника
Магистр

Форма обучения
Очно-заочная

Саратов,
2022

Карта компетенций

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения (знает, умеет, владеет, имеет навык)	Виды заданий и оценочных средств
<p>ПК-1. Способен планировать и осуществлять научно-обоснованное психологическое диагностическое исследование, анализировать и обобщать его результаты с целью выявления психологических проблем разных социальных групп клиентов, оценивать эффективность профилактической и психокоррекционной работы на основе современной методологии психологической науки.</p>	<p>ПК-1. 1.1. Анализирует методологические принципы и методы психологического исследования с целью выявления психологических проблем разных социальных групп клиентов, оценки эффективности профилактической и психокоррекционной работы.</p> <p>ПК-1. 1.2. Осуществляет научно-обоснованный выбор психологического диагностического инструментария для выявления психологических проблем разных социальных групп клиентов, оценки эффективности профилактической и психокоррекционной работы.</p> <p>ПК-1. 1.3. Демонстрирует интегративные навыки планирования и проведения психологического исследования, анализа и обобщения результатов исследований с целью выявления психологических проблем разных социальных групп клиентов, оценки эффективности профилактической и психокоррекционной работы.</p>	<p>Знает теоретические психологические закономерности функционирования организации, работника, группы в организации, а также эффективной коммуникации в организации.</p> <p>Умеет: применять теоретические знания для разработки плана и выполнения научного психологического исследования и практической деятельности психолога в организации.</p> <p>Владеет навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - планирования и проведения психологического диагностического исследования, анализа и обобщения результатов исследований с целью выявления и решения психологических проблем разных социальных групп клиентов (организаций и персонала), оценки эффективности профилактической и психокоррекционной работы с организацией и персоналом. 	<p>Задания для подготовки к практическим занятиям; темы для эссе, реферирования и контрольных по дисциплине, итоговые вопросы.</p>
<p>ПК-4. Способен планировать и осуществлять психологическое индивидуальное и групповое консультирование клиентов по выявленным у них психологическим проблемам, психологическое просвещение с целью нивелирования влияния неблагоприятной среды и оказания психологической помощи в социализации и адаптации к условиям профессиональной деятельности.</p>	<p>ПК-4.1. Выделяет теоретические закономерности психологического индивидуального и группового консультирования клиентов, психологического просвещения.</p> <p>ПК-4.2. Осуществляет психологическое индивидуальное и групповое консультирование клиентов по выявленным у них психологическим проблемам, психологическое просвещение с целью нивелирования влияния неблагоприятной среды и оказания психологической помощи в социализации и адаптации к условиям профессиональной деятельности.</p> <p>ПК-4.3. Демонстрирует инте-</p>	<p>Знает теоретические закономерности разработка и реализации профилактических и коррекционно-развивающих программ в рамках осуществления психологического сопровождения управленческой и образовательной деятельности, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p> <p>Умеет разрабатывать и реализовывать профилактические и коррекционно-развивающие программы в рамках осуществления психологического сопровождения управленческой и образовательной деятельности,</p>	<p>Задания для подготовки к практическим занятиям; темы для эссе, реферирования и контрольных по дисциплине, итоговые вопросы.</p>

	<p>гративные навыки оказания психологической помощи в социализации и адаптации к условиям профессиональной деятельности, нивелирования влияния неблагоприятной среды методами индивидуального и группового психологического консультирования.</p>	<p>работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p> <p>Владеет навыками разработки и реализации профилактических и коррекционно-развивающих программ в рамках осуществления психологического сопровождения управленческой и образовательной деятельности, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p>	
--	---	---	--

Показатели оценивания планируемых результатов обучения

Семестр, компетенция	Шкала оценивания			
	2	3	4	5
1 семестр ПК-1	<p>Студент не знает: теоретические психологические закономерности функционирования организации, работника, группы в организации, а также эффективной коммуникации в организации.</p> <p>Студент не умеет: применять теоретические знания для разработки плана и выполнения научного психологического исследования и практической деятельности психолога в организации.</p> <p>Студент не владеет навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - планирования и проведения психологического диагностического исследования, анализа и обобщения результатов исследований с целью выявления и решения психологических проблем разных социальных групп клиентов (организаций и персонала), оценки эффективности профилактической и психокоррекционной работы с ор- 	<p>Студент демонстрирует фрагментарные знания: теоретических психологических закономерностей функционирования организации, работника, группы в организации, а также эффективной коммуникации в организации.</p> <p>Умеет, допуская серьёзные ошибки применять теоретические знания для разработки плана и выполнения научного психологического исследования и практической деятельности психолога в организации.</p> <p>Фрагментарно владеет навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - планирования и проведения психологического диагностического исследования, анализа и обобщения результатов исследований с целью выявления и решения психологических проблем разных социальных групп клиентов (организаций и персонала), оценки эффективности профилакти- 	<p>Студент допускает неточности в знании: теоретических психологических закономерностей функционирования организации, работника, группы в организации, а также эффективной коммуникации в организации.</p> <p>Умеет, допуская незначительные ошибки применять теоретические знания для разработки плана и выполнения научного психологического исследования и практической деятельности психолога в организации.</p> <p>Владеет навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - планирования и проведения психологического диагностического исследования, анализа и обобщения результатов исследований с целью выявления и решения психологических проблем разных социальных групп клиентов (организаций и персонала), оценки эффективности профилакти- 	<p>Студент имеет целостное и глубокое знание теоретических психологических закономерностей функционирования организации, работника, группы в организации, а также эффективной коммуникации в организации.</p> <p>Умеет уверенно и безошибочно применять теоретические знания для разработки плана и выполнения научного психологического исследования и практической деятельности психолога в организации.</p> <p>Уверенно и свободно владеет навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - планирования и проведения психологического диагностического исследования, анализа и обобщения результатов исследований с целью выявления и решения психологических проблем разных социальных групп клиентов (организаций и персонала), оценки эффективности профилактической и психокоррекционной работы с ор-

	ганизацией и персоналом.	ческой и психокоррекционной работы с организацией и персоналом.	ционной работы с организацией и персоналом.	ганизацией и персоналом.
1 семестр ПК-4	<p>Студент не знает: теоретические закономерности разработки и реализации профилактических и коррекционно-развивающих программ в рамках осуществления психологического сопровождения управленческой и образовательной деятельности, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p> <p>Студент не умеет:разрабатывать и реализовывать профилактические и коррекционно-развивающие программы в рамках осуществления психологического сопровождения управленческой и образовательной деятельности, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p> <p>Студент не владеет разработкой и реализации профилактических и коррекционно-развивающих программ в рамках осуществления психологического сопровождения управленческой и образовательной деятельности, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p>	<p>Студент демонстрирует фрагментарные знания: теоретических закономерностей разработки и реализации профилактических и коррекционно-развивающих программ в рамках осуществления психологического сопровождения управленческой и образовательной деятельности, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p> <p>Умеет, допуская серьёзные ошибки разрабатывать и реализовывать профилактические и коррекционно-развивающие программы в рамках осуществления психологического сопровождения управленческой и образовательной деятельности, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p> <p>Фрагментарно владеет навыками: разработки и реализации профилактических и коррекционно-развивающих программ в рамках осуществления психологического сопровождения управленческой и образовательной деятельности, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p>	<p>Студент допускает неточности в знании: теоретических закономерностей разработки и реализации профилактических и коррекционно-развивающих программ в рамках осуществления психологического сопровождения управленческой и образовательной деятельности, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p> <p>Умеет, допуская незначительные ошибки разрабатывать и реализовывать профилактические и коррекционно-развивающие программы в рамках осуществления психологического сопровождения управленческой и образовательной деятельности, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p> <p>Владеет навыками: разработки и реализации профилактических и коррекционно-развивающих программ в рамках осуществления психологического сопровождения управленческой и образовательной деятельности, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p>	<p>Студент имеет целостное и глубокое знание теоретических закономерностей разработки и реализации профилактических и коррекционно-развивающих программ в рамках осуществления психологического сопровождения управленческой и образовательной деятельности, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p> <p>Умеет уверенно и безошибочно: разрабатывать и реализовывать профилактические и коррекционно-развивающие программы в рамках осуществления психологического сопровождения управленческой и образовательной деятельности, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p> <p>Уверенно и свободно владеет навыками разработки и реализации профилактических и коррекционно-развивающих программ в рамках осуществления психологического сопровождения управленческой и образовательной деятельности, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p>

Оценочные средства

1.1 Задания для текущего контроля

Задания для оценки ПК-1:

- практические задания,
- вопросы, темы для реферирования, эссе,
- итоговые вопросы.

Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина.

Цель занятия — изучить историю формирования, предмет и проблематика организационной психологии, базовый категориальный аппарат. Выполнить рефлексии феномена организационной власти как базовой категории организационной психологии. Занятия проходят в форме коллоквиума и групповой дискуссии.

Вопросы для реферирования и самоподготовки к практическому занятию:

- Место организационной психологии в системе социальной психологии, ее основные разделы.
- История развития организационной психологии.
- Место и роль деловых организаций в современном мире.
- Организационная психология как прикладная отрасль социальной психологии.
- Предмет и задачи организационной психологии.
- Человек, работа и организация - основные разделы организационной психологии. Истоки организационной психологии.
- Работы Г. Мюнстерберга, УД. Скотта, Ф. Тэйлора, Ф. и Л. Гилберт. 1920-1940 гг. и развитие организационной психологии.
- Вторая мировая война.
- Организационная психология сегодня. Организационная психология как научная дисциплина и как профессия.
- Базовые концепции организационной психологии.
- Психотехника (Г. Мюнстерберг).
- Инженерный подход к проектированию рабочего процесса /дизайна работы (Ф. Тейлор. Ф. и Л. Гилберт).
- Концепция человеческих отношений (Ф. Ретлизбергер, Э. Мэйо, У. Диксон.).
- Теория Х и Y (Д. Мак-Грегор).
- Мотивационно-гигиеническая теория (Ф. Херцберг).
- Теория организационного лидерства (У. Беннис).
- Теория «обучающейся организации» (К. Арджирис).
- Теория этичного лидерства (Б. Голдберг).
- Концепция эмоционального лидерства (Д. Гоулман).
- Концепция человеческого фактора (Дж. Пфеффер).

Тема 2. Основные аспекты работы психолога с персоналом организации

Цель занятия — выполнить теоретическую рефлексии основных аспектов работы психолога с персоналом организации. Получить навыки применения базовых методов тестирования и оценки персонала.

Занятия проходят в форме коллоквиума и групповой работы.

Вопросы для реферирования и самоподготовки к практическому занятию:

- Подбор/matching, набор/recruiting, отсеивание/screening, отбор/selection).
- Стандартные методы оценки деловых и личностных качеств персонала.
- Дефицит трудовых ресурсов в XXI веке.
- Определение потребности в кадрах.
- Подбор (matching) кадров, соответствующих требованиям организации и должностным обязанностям, набор (recruiting) желающих устроиться на работу.
- Отсеивание (screening) поступающих на работу.

- Отбор (selection) сотрудников.
- Методы найма (СМИ, интернет, агентства, объявления и мероприятия).
- Методы отбора (анкеты-заявки, биографические анкеты; интервью: отборочное интервью, биографическое интервью, поведенческое интервью, ситуационное интервью).
- Опросники. Психометрические тесты.
- Центры оценки. Упражнения для оценки.

Тема 3. Обучение персонала. Мотивация персонала. Проблема абсентеизма, текучести кадров и организационной идентичности.

Цель занятия — выполнить теоретическую рефлексию обучения персонала, мотивации персонала, проблемы абсентеизма, текучести кадров и организационной идентичности. Занятия проходит в форме коллоквиума и групповой дискуссии.

Вопросы для реферирования и самоподготовки к практическому занятию:

- Потребности организации в обучении сотрудников.
- Функции обучения.
- Начальное обучение работе.
- Развивающее обучение сотрудников.
- Методы обучения сотрудников.
- Методы пассивного обучения (фильмы, лекции, наглядные пособия, печатные материалы).
- Методы индивидуального активного обучения (программированное обучение, компьютеризированное обучение, моделирование, simulation training, ротация должностей).
- Методы группового активного обучения (дискуссионные методы, проигрывание ролей и следование образцу поведения/behavior modeling, обучение с использованием видеоконференций).
- Персональное консультирование.
- Типы тренингов в организации (нулевой тренинг, тактический тренинг, операционный тренинг, корпоративный тренинг, стратегический тренинг, обучающаяся организация).
- Мотивация: теории мотивации.
- Мотивация и выполнение работы.
- Диспозиционные теории мотивации труда (Маслоу, Алдерфер, Герцберг, МакКлелланд).
- Когнитивные теории мотивации труда (Врум, Кемпбелл и др., Лок, Адамс).
- Абсентеизм: определение и методы измерения.
- Текучесть кадров: классификация и детерминанты.
- Организационная идентичность: методы измерения и формирования.

Тема 4. Дизайн работы. Методы описания и проектирования работы.

Цель занятия — выполнить теоретическую рефлексию дизайна работы, методов описания и проектирования работы, получить практические навыки применения методов описания и проектирования работы. Занятия проходит в форме коллоквиума, групповой дискуссии и работы в группах.

Вопросы для реферирования и самоподготовки к практическому занятию:

1. Оценка эффективности работы.
2. Профессиографический анализ.

3. Дизайн работы и рабочего места.
4. Психологический подход к планированию работы.
5. Условия труда (температура, освещенность, распределение рабочего времени).
6. Методы описания и проектирования работы.
7. Стратегии дизайна работ (коррективный дизайн, превентивный дизайн, перспективный дизайн).
8. Оценка выполнения работы (оценка человека, оценка результатов, оценка поведения).
9. Методы оценки (рейтинговые шкалы с заданным выбором; контрольный поведенческий перечень).
10. Профессиографический анализ как метод оценки выполнения работы.

Практическое задание по теме:

Основные аспекты работы психолога с персоналом организации

1. Проанализируйте основные аспекты работы психолога с персоналом организации.
2. Ознакомьтесь с содержанием Российского стандарта тестирования персонала.
3. Проанализируйте подбор/matching, набор/recruiting, отсеивание/screening, в организации.
4. Подберите методы оценки деловых и личностных качеств для определенной должности.
5. Выполните оценку деловых и личностных качеств для определенной должности.

Практическое задание по теме:

Обучение персонала. Мотивация персонала. Проблема абсентеизма, текучести кадров и организационной идентичности.

1. Разработайте план обучения нового сотрудника в организации.
2. Разработайте программу мотивации персонала.
3. Разработайте программу профилактики абсентеизма в организации.

Практическое задание по теме:

Дизайн работы в организации.

1. Ознакомьтесь с организационной структурой организации и методами описания и проектирования работы в ней.
2. Спроектируйте должность организационного психолога (или иную исходя из потребностей организации, в которой осуществляется практическая подготовка).
3. Выполните профессиографический анализ.

Задания для оценки ПК-4:

- практические задания,
- вопросы, темы для реферирования, эссе,
- итоговые вопросы.

Практические задания:

Тема 5. Социально-психологический климат и организационная культура.

Цель занятия — выполнить теоретическую рефлексию феноменов «социально-психологический климат» и «организационная культура», получить практические навыки

формирования социально-психологического климата и организационной культуры. Занятия проходят в форме коллоквиума, групповой дискуссии и работы в группах.

Вопросы для реферирования и самоподготовки к практическому занятию:

1. Типологии организационной культуры.
2. Стандартные методы диагностики социально-психологического климата и организационной культуры.
3. Социально-психологический климат и организационная культура: определения, взаимосвязь.
4. Роль организационной культуры в успехах и неудачах организации.
5. Типологии организационной культуры (Г. Хофштеде, Т. Дил и А. Кеннеди, Ч. Хэнди, Э. Шейн, Л.Н. Аксеновская).
6. Диагностика социально-психологического климата по методике Б.Д. Парыгина («Ваша работа в коллективе»).
7. Диагностика организационной культуры по методике Куинна и Камерона. Ордерная методика диагностики организационной культуры.

Тема 6. Стресс и работа. Синдром «выгорания».

Цель занятия — выполнить теоретическую рефлексию феноменов «стресс» и «профессионально-психическое выгорание», получить практические навыки управления стрессом и профилактики профессионального выгорания. Занятия проходят в форме коллоквиума, групповой дискуссии и работы в группах.

Вопросы для реферирования и самоподготовки к практическому занятию:

1. Стрессоры в производственной среде.
2. Методы психологической помощи при стрессе.
3. Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников.
4. Реакция на стресс: тип личности А и тип личности В.
5. Гендерные различия реакции на стресс.
6. Сущность синдрома «выгорания».
7. Типы менеджерской психотерапии (коучинг, сотеринг) и методы снижения уровня стресса (организационные и персональные).

Тема 7. Основные групповые процессы в организации. Типы и стили лидерства.

Цель занятия — выполнить теоретическую рефлексию феноменов «группа», «лидерство», и групповых процессов в организации, получить практические навыки управления управления групповыми процессами. Занятия проходят в форме коллоквиума, групповой дискуссии и работы в группах.

Вопросы для реферирования и самоподготовки к практическому занятию:

1. Модели управленческого взаимодействия.
2. Технологии командообразования.
3. Коммуникативные процессы в организациях.
4. Групповая сплоченность и нормы в организационных группах.
5. Групповое принятие решения.
6. Сущность лидерства.
7. Лидерство и руководство. Типы лидерства (директивное, поддерживающее, совместного участия, ориентированное на результат).
8. Стили лидерства (авторитарный, демократичный, либеральный).
9. Ордерная типология лидерства.
10. Определение команды.
11. Стадии развития команды.

12. Командные роли.
13. Средства развития команды.

Тема 8. Организационные изменения. Модели изменения и развития организации.

Цель занятия — выполнить теоретическую рефлексию изменений в организации, управленческих и социально-психологических моделей изменения и развития организаций, получить практические навыки управления изменениями. Занятие проходит в форме коллоквиума, групповой дискуссии и работы в группах.

Вопросы для реферирования и самоподготовки к практическому занятию:

1. Управление процессом изменений.
2. Сущность организационного развития.
3. Организационное развитие и ценности.
4. Модели процесса изменений К.Левина, Э. Шейна, И. Адизеса, ADKAR, 7-S.
5. Цели изменений.
6. Объекты изменений.
7. Методы изменений.
8. Оценка изменений.
9. Управление процессом изменения.

Практическое задание по теме:

Стресс и работа. Синдром «выгорания».

Разработайте программу психологической помощи при стрессе.

Разработайте программу психологической помощи при выгорании.

Темы для выполнения курсовой работы:

Курсовые работы по дисциплине «Организационная психология» выполняются в соответствии со стандартом СТО 1.04.01 – 2019 «КУРСОВЫЕ РАБОТЫ (ПРОЕКТЫ) И ВЫПУСКНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ РАБОТЫ. ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ, СТРУКТУРА И ПРАВИЛА ОФОРМЛЕНИЯ»

Курсовые работы (проекты) - специальная форма самостоятельной работы студентов, выполняемой в соответствии с рабочим учебным планом в рамках основной образовательной программы.

Курсовая работа является научным исследованием студента, направленным на решение теоретических и практических задач.

В курсовой работе теоретического характера, как правило, рассматривается степень изученности темы исследования в отечественной и зарубежной научной литературе, проводится сравнительный анализ существующих точек зрения, применяемых методологий и методик.

В курсовой работе практического характера, как правило, излагаются теоретико-методологические основы исследования, методика и результаты исследований.

Курсовой проект направлен в большей степени на решение прикладных задач и предполагает более тщательное и подробное описание самого процесса создания и разработки объекта исследования, включая полное теоретическое обоснование процесса.

Цели выполнения курсовой работы (проекта):

- закрепление, углубление и расширение компетенций по дисциплине;
- формирование и развитие компетенций, установленных федеральным государственным образовательным стандартом ;
- овладение навыками самостоятельной работы;
- выработка умения формулировать суждения и выводы, логически последовательно и доказательно их излагать;
- подготовка к выполнению выпускной квалификационной работы;
- приобретение навыков публичной защиты и ведения дискуссии.

Тематика курсовой работы (проекта) должна быть актуальной и соответствовать дисциплине «Организационная психология».

Темы курсовых работ (проектов) разрабатываются и утверждаются кафедрами,

Допускается в перечень курсовых работ (проектов) включать темы, предлагаемые организациями-партнерами СГУ, или самостоятельно сформулированные студентами и согласованные с кафедрой, ведущей подготовку по дисциплине.

Курсовая работа (проект) выполняется под руководством научного руководителя.

Руководство курсовой работой (проектом) начинается с выдачи задания на ее выполнение и продолжается в форме консультаций по выбранной теме.

При выдаче задания уточняется круг вопросов, подлежащих изучению, план работы, сроки выполнения курсовой работы (проекта) и ее этапов, определяется список необходимой литературы и других материалов исследования.

Во время консультаций проводится обсуждение полученных результатов, корректировка плана работ и решаемых задач.

Курсовая работа (проект) допускается к защите научным руководителем при условии выполнения плана работы и соблюдения требований к оформлению.

Курсовая работа (проект) выполняется под руководством научного руководителя, которые назначаются кафедрой.

Руководство курсовой работой (проектом) начинается с выдачи задания на ее выполнение и продолжается в форме консультаций по выбранной теме. При выдаче задания уточняется круг вопросов, подлежащих изучению, план работы, сроки выполнения курсовой работы (проекта) и ее этапов, определяется список необходимой литературы и других материалов исследования.

Во время консультаций проводится обсуждение полученных результатов, корректировка плана работ и решаемых задач.

Курсовая работа (проект) допускается к защите научным руководителем при условии выполнения плана работы и соблюдения требований к оформлению, содержащихся в настоящем стандарте.

Темы курсовых работ по дисциплине «Организационная психология».

1. История развития организационной психологии.
2. Основные аспекты работы психолога с персоналом организации.
3. Методы оценки деловых и личностных качеств персонала
4. Обучение персонала.
5. Мотивация персонала.

6. Абсентеизм, текучести кадров и их профилактика в организации.
7. Организационная идентичность
8. Методы описания и проектирования работы.
9. Методы оценки эффективности работы.
10. Профессиографический анализ.
11. Социально-психологический климат и организационная культура.
12. Методы диагностики социальнопсихологического климата и организационной культуры.
13. Стресс и работа. Методы психологической помощи при стрессе.
14. Синдром «выгорания». Методы психологической помощи при «выгорании».
15. Основные групповые процессы в организации.
16. Типы и стили лидерства.
17. Модели управленческого взаимодействия.
18. Технологии командообразования.
19. Модели изменения и развития организации.
20. Психологическое сопровождение процесса изменений.

тест по дисциплине «Основы организационной психологии».

Задания для оценки ПК-1

Развитие организационной психологии началось

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| а) в первой половине 19 века | в) в первой в половине 20 века |
| б) во второй половине 19 века | г) во второй половине 20 века |

Автором концепции психотехники является

- | | |
|--------------|--------------------|
| а) Ф. Тейлор | в) Г. Мюнстерберг |
| б) У. Скотт | г) Ф. и Л. Гилберт |

Автором мотивационно-гигиенической теории является

- | | |
|----------------|----------------|
| а) Э. Мэйо | в) К. Арджирис |
| б) Ф. Херцберг | г) У. Беннис |

Автором теории «обучающейся организации» является

- | | |
|------------------|----------------|
| а) Д. Мак-Грегор | в) Д. Голдберг |
| б) К. Арджирис | г) Дж. Пфеффер |

Автором концепции эмоционального лидерства является

- | | |
|------------------|----------------|
| а) Д. Гоулман | в) У. Беннис |
| б) Д. Мак-Грегор | г) К. Арджирис |

Matching - это

- | | |
|-----------|---------------|
| а) подбор | в) набор |
| б) отбор | г) отсеивание |

Recruiting -это

- | | |
|-----------|---------------|
| а) отбор | в) отсеивание |
| б) подбор | г) набор |

Screening - это

- | | |
|-----------|---------------|
| а) набор | в) отбор |
| б) подбор | г) отсеивание |

Selection - это

- | | |
|-----------|---------------|
| а) набор | в) отбор |
| б) подбор | г) отсеивание |

К методам найма персонала не относится

- | | |
|-------------|---------------|
| а) СМИ | в) интервью |
| б) интернет | г) объявления |

К методам отбора персонала не относится

- | | |
|---------------------------|------------------|
| а) психометрические тесты | в) агентства |
| б) упражнения для оценки | г) центры оценки |

К методам пассивного обучения относится

- | | |
|----------------------------------|------------------|
| а) компьютеризированное обучение | в) фильмы |
| б) ротация должностей | г) моделирование |

К методам группового активного обучения относится

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| а) лекции | в) ротация должностей |
| б) проигрывание ролей | г) наглядные пособия |

К типам тренингов в организации не относится

- | | |
|--------------------------|----------------------|
| а) корпоративный тренинг | в) минусовой тренинг |
|--------------------------|----------------------|

б) нулевой тренинг

г) обучающаяся организация

К авторам диспозиционных теорий мотивации труда не относится

а) Маслоу

в) Герцберг

б) Алдерфер

г) Врум

Абсентеизм - это

а) текучесть кадров

в) отсутствие на работе

б) организационная идентичность

г) ротация кадров

Что не относится к стратегиям дизайна работ

а) коррективный дизайн

в) перспективный дизайн

б) превентивный дизайн

г) ретроспективный дизайн

В оценку выполнения работы не входит

а) оценка человека

в) оценка поведения

б) оценка результатов

г) оценка мышления

Задания для оценки компетенции ПК-4:

Организационная культура выполняет функцию

а) интеграции сотрудников

в) организации сотрудников

б) мотивации сотрудников

г) координации сотрудников

Организационная культура с точки зрения ордерного подхода

а) сложный порядок интеракций

в) сложный порядок перцепций

б) сложный порядок коммуникаций

г) сложный порядок детерминаций

К параметрам модели организационной культуры Г. Хофштеде не относится

а) дистанция власти

в) управленческая интеракция

б) временная ориентация

г) терпимость к неопределенности

В типологию организационной культуры Т. Дила и А. Кеннеди не входит

- а) торговая культура
- б) спекулятивная культура
- в) производственная культура
- г) административная культура

В типологию организационной культуры Ч. Хэнди не входит

- а) культура Зевса
- б) культура Афины
- в) культура Диониса
- г) культура Посейдона

Ключевым концептом теории Э. Шейна является

- а) коллективные представления
- б) индивидуальные амбиции
- в) индивидуальные представления
- г) коллективный уровень притязаний

Субордером ордерной модели организационной культуры не является

- а) «семейный» субордер
- б) «армейский» субордер
- в) «церковный» субордер
- г) «школьный» субордер

К методам снижения стресса относятся

- а) организационные методы
- б) визуальные методы
- в) информационные методы
- г) структурные методы

Коучинг – это

- а) разновидность фитнеса
- б) разновидность менеджерской психотерапии
- в) разновидность менеджерской стажировки
- г) разновидность диеты

Сотеринг имеет корнем слова

- а) слово «терапия»
- б) слово «спаситель»
- в) слово «культура»
- г) слово «тренер»

Синдром «выгорания» выражается

- а) в гиперактивности
- б) в понижении давления
- в) в апатии
- г) в понижении температуры тела

К типам лидерства не относится

- а) директивное лидерство
- в) ориентированное на результат

- б) поддерживающее лидерство г) ориентированное на процесс

К стилям лидерства не относится

- а) авторитарный в) либеральный
б) демократичный г) административный

К ордерным типам личности лидера не относится

- а) «командир» в) «родитель»
б) «пастырь» г) «учитель»

К командным ролям по М. Белбину не относится

- а) организатор в) брокер
б) аналитик г) трейдер

К симптомам «группового мышления» не относится

- а) рационализация в) неузвимость
б) стереотипизация г) агрессивность

К организационным изменениям не относится

- а) развитие в) оптимизация
б) фрагментация г) трансформация

Разработчика и руководителя программы развития называют

- а) агентом влияния в) агентом перестройки
б) агентом изменения г) агентом будущего

К числу необходимых ценностей организационного психолога, занимающегося организационным развитием, не относится

- а) акцент на сотрудничество, а не на конкуренцию в) наделение людей в основном положительными качествами
б) готовность идти на риск г) умение «ставить на место»

В модель процесса изменения К. Левина не входит

- а) «замораживание» в) изменение

б) «размораживание»

г) уточнение

К целям программы организационного развития не относится создание

а) атмосферы доверия среди работников

в) помощь в осознании межличностной динамики

б) создание открытого инновационного климата

г) помощь в карьерном росте

К методам изменений не относится

а) процессуальная консультация

в) конфронтационная встреча

б) управленческая сеть

г) корпоративная вечеринка

1.2 Промежуточная аттестация: зачет (1 семестр)

1) Список вопросов к экзамену:

<i>Вопрос</i>	<i>Компетенция в соответствии с РПД</i>
<ol style="list-style-type: none">1. Место организационной психологии в системе социальной психологии, ее основные разделы.2. История развития организационной психологии.3. Место и роль деловых организаций в современном мире.4. Организационная психология как прикладная отрасль социальной психологии.5. Предмет и задачи организационной психологии.6. Человек, работа и организация - основные разделы организационной психологии. Истоки организационной психологии.7. Работы Г. Мюнстерберга, УД. Скотта, Ф. Тэйлора, Ф. и Л. Гилберт. 1920-1940 гг. и развитие организационной психологии.8. Вторая мировая война.9. Организационная психология сегодня. Организационная психология как научная дисциплина и как профессия.10. Базовые концепции организационной психологии.11. Психотехника (Г. Мюнстерберг).12. Инженерный подход к проектированию рабочего процесса /дизайна работы (Ф. Тейлор. Ф. и Л. Гилберт).13. Концепция человеческих отношений (Ф. Ретлидбергер, Э. Мэйо, У. Диксон.).14. Теория Х и Y (Д. Мак-Грегор).15. Мотивационно-гигиеническая теория (Ф. Херцберг).16. Теория организационного лидерства (У. Беннис).17. Теория «обучающейся организации» (К. Арджирис).18. Теория этичного лидерства (Б. Голдберг).19. Концепция эмоционального лидерства (Д. Гоулман).20. Концепция человеческого фактора (Дж. Пфеффер).21. Подбор/matching, набор/recruiting, отсеивание/screening, отбор/selection).22. Стандартные методы оценки деловых и личностных качеств персонала.23. Дефицит трудовых ресурсов в XXI веке.24. Определение потребности в кадрах.25. Подбор (matching) кадров, соответствующих требованиям организации и должностным обязанностям, набор (recruiting) желающих	ПК-1

<p>устроиться на работу.</p> <ol style="list-style-type: none"> 26. Отсевание (screening) поступающих на работу. 27. Отбор (selection) сотрудников. 28. Методы найма (СМИ, интернет, агентства, объявления и мероприятия). 29. Методы отбора (анкеты-заявки, биографические анкеты; интервью: отборочное интервью, биографическое интервью, поведенческое интервью, ситуационное интервью). 30. Опросники. Психометрические тесты. 31. Центры оценки. Упражнения для оценки. 32. Потребности организации в обучении сотрудников. 33. Функции обучения. 34. Начальное обучение работе. 35. Развивающее обучение сотрудников. 36. Методы обучения сотрудников. 37. Методы пассивного обучения (фильмы, лекции, наглядные пособия, печатные материалы). 38. Методы индивидуального активного обучения (программированное обучение, компьютеризированное обучение, моделирование, simulation training, ротация должностей). 39. Методы группового активного обучения (дискуссионные методы, проигрывание ролей и следование образцу поведения/behavior modeling, обучение с использованием видеоконференций). 40. Персональное консультирование. 41. Типы тренингов в организации (нулевой тренинг, тактический тренинг, операциональный тренинг, корпоративный тренинг, стратегический тренинг, обучающаяся организация). 42. Мотивация: теории мотивации. 43. Мотивация и выполнение работы. 44. Диспозиционные теории мотивации труда (Маслоу, Алдерфер, Герцберг, Мак-Клелланд). 45. Когнитивные теории мотивации труда (Врум, Кемпбелл и др., Лок, Адамс). 46. Абсентеизм: определение и методы измерения. 47. Текучесть кадров: классификация и детерминанты. 48. Организационная идентичность: методы измерения и формирования. 49. Оценка эффективности работы. 50. Профессиографический анализ. 51. Дизайн работы и рабочего места. 52. Психологический подход к планированию работы. 53. Условия труда (температура, освещенность, распределение рабочего времени). 54. Методы описания и проектирования работы. 55. Стратегии дизайна работ (коррективный дизайн, превентивный дизайн, перспективный дизайн). 56. Оценка выполнения работы (оценка человека, оценка результатов, оценка поведения). 57. Методы оценки (рейтинговые шкалы с заданным выбором; контрольный поведенческий перечень). 58. Профессиографический анализ как метод оценки выполнения работы. 	
<ol style="list-style-type: none"> 59. Типологии организационной культуры. 60. Стандартные методы диагностики социально-психологического климата и организационной культуры. 61. Социально-психологический климат и организационная культура: определения, взаимосвязь. 62. Роль организационной культуры в успехах и неудачах организации. 63. Типологии организационной культуры (Г. Хофштеде, Т. Дил и А. Кеннеди, Ч. Хэнди, Э. Шейн, Л.Н. Аксеновская). 64. Диагностика социально-психологического климата по методике Б.Д. Парыгина («Ваша работа в коллективе»). 65. Диагностика организационной культуры по методике Куинна и Камерона. Ордерная методика диагностики организационной культуры. 	<p>ПК-4</p>

66. Стрессоры в производственной среде.
67. Методы психологической помощи при стрессе.
68. Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников.
69. Реакция на стресс: тип личности А и тип личности В.
70. Гендерные различия реакции на стресс.
71. Сущность синдрома «выгорания».
72. Типы менеджерской психотерапии (коучинг, сотеринг) и методы снижения уровня стресса (организационные и персональные).
73. Модели управленческого взаимодействия.
74. Технологии командообразования.
75. Коммуникативные процессы в организациях.
76. Групповая сплоченность и нормы в организационных группах.
77. Групповое принятие решения.
78. Сущность лидерства.
79. Лидерство и руководство. Типы лидерства (директивное, поддерживающее, совместного участия, ориентированное на результат).
80. Стили лидерства (авторитарный, демократичный, либеральный).
81. Ордерная типология лидерства.
82. Определение команды.
83. Стадии развития команды.
84. Командные роли.
85. Средства развития команды.
86. Управление процессом изменений.
87. Сущность организационного развития.
88. Организационное развитие и ценности.
89. Модели процесса изменений К.Левина, Э. Шейна, И. Адизеса, AD-KAR, 7-S.
90. Цели изменений.
91. Объекты изменений.
92. Методы изменений.
93. Оценка изменений.
94. Управление процессом изменения.

Методические рекомендации

Экзамен проводится в традиционной форме по билетам. В билете 2 вопроса. Подготовка студента к прохождению промежуточной аттестации осуществляется в период лекционных и семинарских занятий, а также во внеаудиторные часы в рамках самостоятельной работы. Во время самостоятельной подготовки студент пользуется конспектами лекций, литературой по дисциплине (см. перечень литературы в рабочей программе дисциплины).

Требования к экзамену:

Студент должен дать развернутый ответ на вопросы, изложенные в билете. Преподаватель вправе задавать дополнительные вопросы по всему изучаемому курсу.

Критерии оценки ответа на экзамене:

- полнота ответа
- логика изложения
- четкость изложения
- грамотность изложения
- умение привести практические примеры и ситуации
- правильность ответов на дополнительные вопросы.

ФОС для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине одобрен на заседании кафедры общей и социальной психологии от 29.08.2022 года, протокол № 1.

Автор: кандидат псих. наук, доцент кафедры общей и социальной психологии А.Ю.
Смирнова