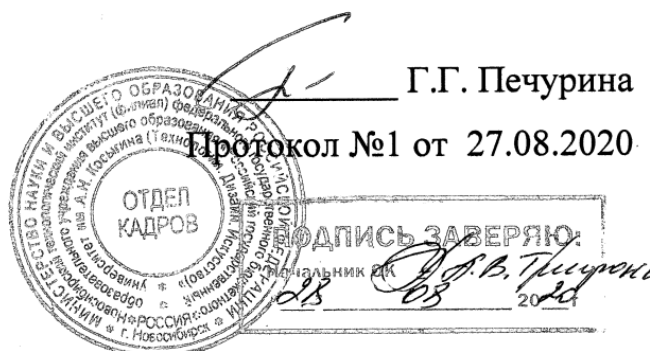


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НОВОСИБИРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А.Н. КОСЫГИНА
(ТЕХНОЛОГИИ. ДИЗАЙН. ИСКУССТВО)»**
(НТИ (филиал) РГУ им. А.Н. Косыгина)

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой ГНиИЯ

Г.Г. Печурина

Протокол №1 от 27.08.2020



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

Направление подготовки: 37.03.01 Психология
Профиль подготовки: Социальная психология

Квалификация выпускника: бакалавр
Программа подготовки: академический бакалавриат
Форма обучения: очная

Факультет: Технологии и Дизайна
Кафедра: Гуманитарных наук и иностранных языков
Курсы: 3 Семестры: 6

Новосибирск 2020

Перечень изменений в ФОМ в для реализации в _____ учебном году

Изменения в ФОМ обсуждены и одобрены на заседании кафедры

Протокол от «___» _____ 202__ г. № _____

Зав. кафедрой _____

**Паспорт
фонда оценочных материалов
по учебной дисциплине
«Организационная психология»**

1 Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

Индекс	Формулировка компетенции
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-1	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
ПК-4	способностью к выявлению специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам

2 Связь целей обучения и формируемых компетенций:

№ п/п	Результат освоения дисциплины	Ссылки на компетенции	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
	Знать:		
1	Знать: понятие «психологический климат»	ОК-6	текущий контроль: - собеседование промежуточный контроль: - контрольная работа итоговый контроль: зачёт
2	формы, методы, техники работы с персоналом, методы отбора кадров		
	Уметь:		
3	осуществлять формы, методы и техники работы с персоналом, методы отбора кадров	ОК-6, ОПК-1, ПК-4	
4	реализовывать психологические технологии работы с персоналом		
	Владеть:		
5	технологиями работы с персоналом организации; техниками по улучшению психологического климата организации; навыками делового общения	ПК-4	

3. Планируемые уровни сформированности компетенций у обучающихся

Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
Пороговый уровень	<ul style="list-style-type: none"> - знает основные категории и понятия изучаемой дисциплины - умеет искать нужную информацию по заданной теме в источниках различного типа; отделять основную информацию от второстепенной, составлять конспект учебной и научной литературы; - владеет процессом систематизации знаний
Повышенный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - знает методы анализа; - умеет передавать содержание информации адекватно поставленной цели; приводить примеры, подбирать аргументы, - формулирует выводы, отражает в устной или письменной форме результаты своей деятельности

4. Программа оценивания контролируемой компетенции

№	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции и ЗУВы	Оценочные средства			
			Наименование		Представление в фонде (кол-во)	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация		
1	История и перспективы развития организационной психологии в современном психологическом знании.	ОК-6 ОПК-1 ПК-4	знания	Собеседование		6
			умения			
			владения			
2	Структура организации и роль субъекта в её успешном функционировании. Психологическая характеристика организационной среды.	ОК-6 ОПК-1 ПК-4	знания	Собеседование		5
			умения			
			владения			
3	Теоретические подходы к организационному	ОК-6 ОПК-1 ПК-4	знания	Собеседование		4

	поведению. Современные проблемы управления организационным поведением. Модели организационного поведения.		умения			
			владения			
4	Организационная культура как условие эффективной деятельности организации	ОК-6 ОПК-1 ПК-4	знания	Собеседование		3
			умения			
			владения			
5	Психологические особенности коммуникационных процессов в организациях	ОК-6 ОПК-1 ПК-4	знания	Собеседование		3
			умения			
			владения			
6	Психология взаимодействия с клиентом в организациях	ОК-6 ОПК-1 ПК-4	знания	Собеседование		3
			умения			
			владения			
7	Мотивация деятельности в организации	ОК-6 ОПК-1 ПК-4	знания	Собеседование		3
			умения			
			владения			
8	Психология профессиональной карьеры в организации	ОК-6 ОПК-1 ПК-4	знания	Собеседование		3
			умения			
			владения			
Итоговый контроль					Зачет	

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НОВОСИБИРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А.Н. КОСЫГИНА
(ТЕХНОЛОГИИ. ДИЗАЙН. ИСКУССТВО)»**
(НТИ (филиал) РГУ им. А.Н. Косыгина)

Кафедра гуманитарных наук и иностранных языков

Вопросы для собеседования
по дисциплине «**Организационная психология**»

Собеседование проводится в устной форме по контрольным вопросам соответствующего раздела. Оценки за собеседование от 3 до 7 баллов.

Раздел 1 Информационные и коммуникационные технологии, их место в работе психолога

Контрольные вопросы

- 1 Информационное общество
- 2 Место информационных технологий в работе психолога
- 3 Понятие информации
- 4 Виды информации
- 5 Единицы измерения информации
- 6 Классификация информационных технологий

Раздел 2 Использование программного обеспечения в различной деятельности психолога

Контрольные вопросы

- 1 Дидактические свойства информационных и коммуникационных технологий
- 2 Функции информационных и коммуникационных технологий
- 3 Информационная культура
- 4 Количественные данные
- 5 Статистические пакеты

Раздел 3 Методы анализа и экспертизы для электронных программно-методических и технологических средств учебного назначения

Контрольные вопросы

- 1 Внедрения ИКТ в учебный процесс
- 2 Средства планирования
- 3 Работа с информацией
- 4 Организация совместной работы

Раздел 4 Применение компьютерных технологий в практике работы психолога. Современные инструментальные средства создания электронных средств учебного назначения

Контрольные вопросы

- 1 Технология дистанционного образования
- 2 Проектная методика
- 3 Анализа и экспертиза

Критерии оценки:

оценка «отлично» (7 баллов) выставляется студенту, если ответ отражает:

- глубокое и прочное усвоение программного материала;
- полные, логически последовательные, грамотно излагаемые ответы при видоизменении задания;
- способность связать теоретический материал с практической деятельностью.

оценка «хорошо» (5 балла) выставляется студенту, если ответ отражает:

- знание программного материала;
- грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос;
- понимание возможной связи теории и практики.

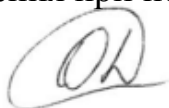
оценка «удовлетворительно» (3 балла) выставляется студенту, если ответ отражает:

- усвоение основного материала;
- при ответе допускаются неточности;
- слабое понимание связи теории и практики.

оценка «неудовлетворительно» (0 баллов) выставляется студенту, если ответ отражает:

- незнание программного материала,
- при ответе допускаются серьезные ошибки
- серьезные затруднения при понимании связи теории и практики.

/ Преподаватель _____



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НОВОСИБИРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А.Н. КОСЫГИНА
(ТЕХНОЛОГИИ. ДИЗАЙН. ИСКУССТВО)»**
(НТИ (филиал) РГУ им. А.Н. Косыгина)

Кафедра гуманитарных наук и иностранных языков

Контрольная работа

по дисциплине «**Организационная психология**»

Направление подготовки: **37.03.01 Психология**

- 1 Формализация организационного поведения.
- 2 Мотивация.
- 3 Содержательные теории мотивации.
- 4 Процессуальные теории мотивации.
- 5 Понятие организационной культуры, содержание и уровни организационной культуры.
- 6 Формирование организационной культуры.
- 7 Влияние культуры на организационную эффективность.
- 8 Классификация и природа групп в организации.
- 9 Стадии развития группы.
- 10 Групповое давление и конформность.
- 11 Групповая сплоченность и совместимость.
- 12 Структура группы.
- 13 Ролевая идентификация.
- 14 Групповые (ролевые) ожидания.
- 15 Ролевой конфликт.
- 16 Групповые нормы.
- 17 Групповые санкции.
- 18 Нормы в организации.
- 19 Формирование групповых норм.
- 20 Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение.
- 21 Общение в организации.
- 22 Коммуникативная функция общения.
- 23 Регулятивная функция общения.
- 24 Перцептивная функция общения.
- 25 Особенности межличностного восприятия.
- 26 Общение и понимание.
- 27 Формальное и неформальное общение в организации.
- 28 Общение и стиль управления.
- 29 Пути повышения эффективности общения в организации.
- 30 Индивидуальные различия.
- 31 Индивидуальный стиль деятельности.

- 32 Способности и их соответствие требованиям организации.
- 33 Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
- 34 Личность и организация.
- 35 Теории личности.
- 36 Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
- 37 Ценности работников в организации и организационное поведение.
- 38 Отбор персонала.
- 39 Оценочное интервью.
- 40 Тестирование, используемое в профотборе.
- 41 Центр оценки кадров.
- 42 Коммуникация и общение, интерактивная, перцептивная и коммуникативная стороны общения.
- 43 Конфликт: виды, стадии, последствия, преодоление, конфликтная личность.
- 44 Трудовые аттитюды.
- 45 Удовлетворенность трудом, увлеченность персонала работой,
- 46 Поведение и переживания, связанные с работой.
- 47 Стресс и работа. Синдром «выгорания».
- 48 Методы психологической помощи при стрессе.
- 49 Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников.
- 50 Стрессоры в производственной среде.
- 51 Реакция на стресс: тип личности А и тип личности В.
- 52 Гендерные различия реакции на стресс.
- 53 Сущность синдрома «выгорания».
- 54 Методы снижения уровня стресса (организационные и персональные).
- 55 История изучения изменений в социальной психологии: необихевиоризм, интеракционизм, когнитивизм.
- 56 Содержание и теоретические модели изменений в группе и личности.
- 57 Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние большинства.
- 58 Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние меньшинства,
- 59 Лидерство как инструмент влияния на группу, влияние в большой социальной группе: внушение, заражение, подражание.
- 60 Организационные изменения как процесс влияния меньшинства.
- 61 Лидерство как инструмент влияния на группу.
- 62 Нравственная регуляция управленческих интеракций.
- 63 Изменение установок: теории когнитивного диссонанса.
- 64 Управление организационными изменениями и организационное развитие.
- 65 Модель организационных изменений К. Левина,
- 66 Модель организационных изменений Э. Шейна,
- 67 Ордерная модель организационных изменений Л.Н. Аксеновской.

- 68 Эффективность организационных изменений и их психологическая оценка.
- 69 Психологические последствия изменений для организации и персонала:
- 70 субъективная трудовая незащищенность.
- 71 Изменение организационной культуры.

Критерии оценки:

(20 баллов) выставляется студенту, если ответ отражает:

- глубокое и прочное усвоение программного материала;
- полные, логически последовательные, грамотно излагаемые ответы при видоизменении задания;
- способность связать теоретический материал с практической деятельностью.

(15 баллов) выставляется студенту, если ответ отражает:

- знание программного материала;
- грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос;
- понимание возможной связи теории и практики.

(10 баллов) выставляется студенту, если ответ отражает:

- усвоение основного материала;
- при ответе допускаются неточности;
- слабое понимание связи теории и практики.

(9 и менее баллов) выставляется студенту, если ответ отражает:

- незнание программного материала,
- при ответе допускаются серьезные ошибки
- серьезные затруднения при понимании связи теории и практики.

/ Преподаватель _____



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НОВОСИБИРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А.Н. КОСЫГИНА
(ТЕХНОЛОГИИ. ДИЗАЙН. ИСКУССТВО)»**
(НТИ (филиал) РГУ им. А.Н. Косыгина)

Кафедра гуманитарных наук и иностранных языков

Зачет

по дисциплине **«Организационная психология»**

Направление подготовки: **37.03.01 Психология**

Вопросы к зачету

- 1 История формирования, предмет и проблематика организационной психологии.
- 2 Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину.
- 3 Область и предмет исследования организационной психологии.
- 4 Организационная психология как система поведенческих технологий.
- 5 Влияние успехов американских, европейских и японских компаний на развитие организационной психологии.
- 6 Уровни анализа в организационной психологии.
- 7 Ситуационный подход в организационной психологии.
- 8 Научная парадигма современной организационной психологии.
- 9 Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс и психическая реальность.
- 10 Власть как базовая категория организационной психологии.
- 11 Проблема субъекта организационной власти.
- 12 Перспективы развития организационной психологии.
- 13 Доверие в организации и воспринимаемая организационная поддержка.
- 14 Лояльность и приверженность персонала.
- 15 Увлеченность персонала работой.
- 16 Управление карьерой.
- 17 Феномен власти.
- 18 18. Власть как межличностное взаимодействие.
- 19 Анализ деструктивного повиновения в организационно-психологическом контексте.
- 20 Административное повиновение.
- 21 Власть как системообразующая категория организационной психологии.
- 22 Лидерство и организационная власть.

- 23 Теории лидерства.
- 24 Заместители лидерства в организации.
- 25 Лидерство, руководство - сущность и специфика.
- 26 Социальное влияние в руководстве коллективом.
- 27 Социальное влияние и лидерство.
- 28 Эволюция социо-психологических подходов к феномену лидерства.
- 29 Природа организаций и организационные цели с точки зрения психологии.

Критерии оценки:

«зачтено» (9-20 баллов) выставляется студенту, если ответ отражает:

- усвоение программного материала;
- грамотно излагаемые ответы при видоизменении задания;
- способность связать теоретический материал с практической деятельностью.

«незачтено» (8 и менее баллов) выставляется студенту, если ответ отражает:

- незнание программного материала,
- при ответе допускаются серьезные ошибки
- серьезные затруднения при понимании связи теории и практики.

/ Преподаватель _____



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НОВОСИБИРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
 ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
 УЧРЕЖДЕНИЯ
 ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А.Н.
 КОСЫГИНА (ТЕХНОЛОГИИ. ДИЗАЙН. ИСКУССТВО)»**
 (НТИ (филиал) РГУ им. А.Н. Косыгина)

Кафедра гуманитарных наук и иностранных языков

Оценка компетенций обучающегося по дисциплине в соответствии с
 требованиями ФГОС ВО
 по направлению подготовки **37.03.01 Психология**
 по дисциплине **«Организационная психология»**

Требования к профессиональной подготовке	Соответствует	В основном соответствует	Не соответствует
Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3)			
Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6)			
Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (ОПК-5)			
Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера (ОПК-8)			