

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Баламирзоев Назим Лиодинович
Должность: И.о. ректора
Дата подписания: 22.09.2023 19:25:41
Уникальный программный ключ:
2a04bb882d7edb7f479cb266eb4aaadebeea849

Приложение А

(обязательное к рабочей программе дисциплины)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Организационная психология»

Уровень образования

бакалавриат

(бакалавриат/магистратура/специалитет)

Направление подготовки
бакалавриата/магистратуры/специальность

37.03.01 Психология

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Профиль направления
подготовки/специализация

Психологическое консультирование

(наименование)

Разработчик

Ахмед

подпись

Султанова М.А., д.ф.п., доц.

(ФИО уч. степень, уч. звание)

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры Ф и СПС
«12» 09 2022 г., протокол № 1

Зав. кафедрой

Ахмед

подпись

Султанова М.А., д.ф.п.

(ФИО уч. степень, уч. звание)

г. Махачкала 2022

СОДЕРЖАНИЕ

1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля)
 - 2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП
 - 2.1.2. Этапы формирования компетенций
 - 2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания
 - 2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования
 - 2.2.2. Описание шкал оценивания
3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП
 - 3.1. Задания и вопросы для входного контроля
 - 3.2. Оценочные средства и критерии сформированности компетенций
 - 3.3. Задания для промежуточной аттестации (зачета и (или) экзамена)

1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств

Фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины Организационная психология и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся (в т.ч. по самостоятельной работе студентов, далее – СРС), освоивших программу данной дисциплины.

Целью фонда оценочных средств является установление соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология.

Рабочей программой дисциплины «Организационная психология» предусмотрено формирование следующей компетенции:

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

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

ПК-3. Способен осуществлять индивидуальное, групповое и организационное психологическое консультирование, в том числе кризисное, в области межличностных отношений, планирования семьи и карьеры, профессионального и личностного роста, с учетом возрастных, гендерных, этнических, профессиональных особенностей человека

ПК-4. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления, обеспечивать их психологическое сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля), и используемые оценочные средства приведены в таблице 1.

Перечень оценочных средств, рекомендуемых для заполнения таблицы 1 (в ФОС не приводится, используется только для заполнения таблицы)

- *Аттестационная контрольная работа*
- *Тест (для текущего контроля)*
- *Реферат*
- *Устный опрос*
- *Практическое задание*
- *Круглый стол*
- *Эссе*
- *Практическое задание*
- *Задания / вопросы для проведения экзамена/зачета*

Перечень оценочных средств при необходимости может быть дополнен

2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

Таблица 1

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Критерии оценивания	Наименование контролируемых разделов и тем ¹
<p>УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.1. Устанавливает личные и профессиональные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности</p>	<p>Знает: о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы Умеет: – планировать перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей – реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей Владеет: навыком составления плана последовательных шагов для достижения поставленной цели</p>	<p>Тема 1. Введение. Организационная психология как область научного знания Тема 2. Психологические аспекты индивидуального поведения в организации Тема 3. Мотивация труда Тема 4. Группы в организациях. Лидерство и руководство в организации Тема 5. Основы группового поведения. Команды в организациях Тема 6. Коммуникации в организациях Тема 7. Психологическая характеристика внутренней среды организации. Власть как основной феномен организации Тема 8. Организационная культура Тема 9. Управление организационными конфликтами</p>
	<p>УК-6.2. Реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития, с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p>		
	<p>УК-6.3. Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач в избранной сфере профессиональной деятельности</p>		
<p>ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p>	<p>ОПК-8.1. Проводит анализ форм организации взаимодействий с персоналом в трудовых коллективах и выявляет проблемы, затрудняющие функционирование организации</p>	<p>Знает: нормативно-правовую базу деятельности психолога; Умеет: использовать нормативные правовые документы в своей деятельности; Владеет: навыками использования нормативно-правовых знаний при осуществлении профессиональной деятельности</p>	<p>Тема 1. Введение. Организационная психология как область научного знания Тема 2. Психологические аспекты индивидуального поведения в организации Тема 3. Мотивация труда</p>

¹ Наименования разделов и тем должен соответствовать рабочей программе дисциплины.

	<p>ОПК-8.2. Осуществляет профессиональную деятельность в коллективе в соответствии с нормативно-правовыми и этическими знаниями, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p>	<p>Знает: базовые понятия в области психодиагностики как науки и практики, психометрические основы психодиагностики, профессионально-этические принципы в психодиагностике, базовые теории личности Умеет: самостоятельно организовывать процесс саморазвития и самовоспитания; Владеет: способами организации самостоятельной работы</p>	<p>Тема 4. Группы в организациях. Лидерство и руководство в организации Тема 5. Основы группового поведения. Команды в организациях Тема 6. Коммуникации в организациях Тема 7. Психологическая характеристика внутренней среды организации. Власть как основной феномен организации Тема 8. Организационная культура Тема 9. Управление организационными конфликтами</p>
<p>ПК-3. Способен осуществлять индивидуальное, групповое и организационное психологическое консультирование, в том числе кризисное, в области межличностных отношений, планирования семьи и карьеры, профессионального и личностного роста, с учетом возрастных, гендерных, этнических, профессиональных особенностей человека</p>	<p>ПК-3.1. Осуществляет психологическое консультирование с учетом индивидуально-психологических, возрастных особенностей, жизненной ситуации</p> <p>ПК-3.2. Применяет психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе, повышение эффективности управленческих процессов.</p>	<p>Знает: стандартные методы исследования в социальной психологии Умеет: использовать пакет методов и процедур социально-психологического исследования, используемых в диагностике: семейных отношений, организационной культуры, малых групп и межличностных отношений в коллективе, личности в системе социальных отношений Владеет: широким спектром психодиагностических методик социальной психологии.</p> <p>Знает: стандартные психологические технологии различных ориентаций Умеет: использовать пакет методов и процедур социально-психологических технологий Владеет: широким спектром психологических технологий, ориентированных на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе, повышение эффективности управленческих процессов</p>	<p>Тема 1. Введение. Организационная психология как область научного знания Тема 2. Психологические аспекты индивидуального поведения в организации Тема 3. Мотивация труда Тема 4. Группы в организациях. Лидерство и руководство в организации Тема 5. Основы группового поведения. Команды в организациях Тема 6. Коммуникации в организациях Тема 7. Психологическая характеристика внутренней среды организации. Власть как основной феномен организации Тема 8. Организационная культура Тема 9. Управление организационными конфликтами</p>

ПК-4. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления, обеспечивать их психологическое сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ПК-4.1. Разрабатывает и осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления,	Знает: принципы и методы оценки психологических рисков и уровня социальной напряженности субъектов социальных отношений Умеет: проводить оценку психологических рисков социальной и психологической напряженности в профессиональной группе работников организации Владеет: навыками оценки факторов психологической и социальной напряженности в группе специалистов различных подразделений организации	Тема 1. Введение. Организационная психология как область научного знания Тема 2. Психологические аспекты индивидуального поведения в организации Тема 3. Мотивация труда Тема 4. Группы в организациях. Лидерство и руководство в организации Тема 5. Основы группового поведения. Команды в организациях Тема 6. Коммуникации в организациях Тема 7. Психологическая характеристика внутренней среды организации. Власть как основной феномен организации Тема 8. Организационная культура Тема 9. Управление организационными конфликтами
	ПК-4.2. Проводит оценку организационных и социальных последствий;		
	ПК-4.3. Применяет психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации		

2.1.2. Этапы формирования компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине *Организационная психология* определяется на следующих этапах:

1. **Этап текущих аттестаций** (Для проведения текущих аттестаций могут быть использованы оценочные средства, указанные в разделе 2)
2. **Этап промежуточных аттестаций** (Для проведения промежуточной аттестации могут быть использованы другие оценочные средства)

Таблица 2

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Этапы формирования компетенции					Промежуточная аттестация
		Этап текущих аттестаций				КР/КП	
		1-5 неделя	6-10 неделя	11-15 неделя	1-17 неделя		
		Текущая аттестация №1	Текущая аттестация №2	Текущая аттестация №3	СРС		
1		2	3	4	5	6	7

<p>УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.1. Устанавливает личные и профессиональные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности</p>	<p>Аттестационная к.р. №1, тесты</p>	<p>Аттестационная к.р. №2</p>	<p>Аттестационная к.р. №3</p>	<p>практическое задание</p>	<p>-</p>	<p>письменная экзаменационная работа</p>
	<p>УК-6.2. Реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития, с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p>	<p>Аттестационная к.р. №1</p>	<p>Аттестационная к.р. №2, устный опрос</p>	<p>Аттестационная к.р. №3</p>	<p>эссе</p>	<p>-</p>	<p>письменная экзаменационная работа</p>
	<p>УК-6.3. Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач в избранной сфере профессиональной деятельности</p>	<p>Аттестационная к.р. №1, реферат</p>	<p>Аттестационная к.р. №2</p>	<p>Аттестационная к.р. №3</p>	<p>устный опрос</p>	<p>-</p>	<p>письменная экзаменационная работа</p>
<p>ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая</p>	<p>ОПК-8.1. Проводит анализ форм организации взаимодействий с персоналом в трудовых коллективах и выявляет проблемы, затрудняющие функционирование организации</p>	<p>Аттестационная к.р. №1</p>	<p>Аттестационная к.р. №2</p>	<p>Аттестационная к.р. №3, практическое задание</p>	<p>тесты</p>	<p>-</p>	<p>письменная экзаменационная работа</p>

организационные политики и процедуры	ОПК-8.2. Осуществляет профессиональную деятельность в коллективе в соответствии с нормативно-правовыми и этическими знаниями, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Аттестационная к.р. №1, реферат	Аттестационная к.р. №2	Аттестационная к.р. №3	устный опрос	-	письменная экзаменационная работа
ПК-3. Способен осуществлять индивидуальное, групповое и организационное психологическое консультирование, в том числе кризисное, в области межличностных отношений, планирования семьи и карьеры, профессионального и личностного роста, с учетом возрастных, гендерных, этнических, профессиональных особенностей человека	ПК-3.1. Осуществляет психологическое консультирование с учетом индивидуально-психологических, возрастных особенностей, жизненной ситуации	Аттестационная к.р. №1, тесты	Аттестационная к.р. №2	Аттестационная к.р. №3	практическое задание	-	письменная экзаменационная работа
	ПК-3.2. Применяет психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе, повышение эффективности управленческих процессов.	Аттестационная к.р. №1	Аттестационная к.р. №2, устный опрос	Аттестационная к.р. №3	эссе	-	письменная экзаменационная работа
ПК-4. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии	ПК-4.1. Разрабатывает и осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления,	Аттестационная к.р. №1, тесты	Аттестационная к.р. №2	Аттестационная к.р. №3	практическое задание	-	письменная экзаменационная работа

организационного управления, обеспечивать их психологическое сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ПК-4.2. Проводит оценку организационных и социальных последствий;	Аттестационная к.р. №1	Аттестационная к.р. №2, устный опрос	Аттестационная к.р. №3	эссе	-	письменная экзаменационная работа
	ПК-4.3. Применяет психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации	Аттестационная к.р. №1, реферат	Аттестационная к.р. №2	Аттестационная к.р. №3	устный опрос	-	письменная экзаменационная работа

СРС – самостоятельная работа студентов;

КР – курсовая работа;

КП – курсовой проект.

2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания

2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования

Результатом освоения дисциплины Организационная психология является установление одного из уровней сформированности компетенций: высокий, повышенный, базовый, низкий.

Таблица 3

Уровень	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные/ профессиональные компетенции
Высокий (оценка «отлично», «зачтено»)	Сформированы четкие системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции	Обучающимся усвоена взаимосвязь основных понятий дисциплины, в том числе для решения профессиональных задач. Ответы на вопросы оценочных средств самостоятельны, исчерпывающие, содержание вопроса/задания оценочного средства раскрыто полно, профессионально, грамотно. Даны ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции
Повышенный (оценка «хорошо», «зачтено»)	Знания и представления по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и	Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные, грамотные. Продemonстрирован повышенный уровень владения практическими умениями и навыками. Допустимы единичные негрубые ошибки по ходу ответа, в применении умений и навыков

Уровень	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные/ профессиональные компетенции
	навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции	
Базовый (оценка «удовлетворительно», «зачтено»)	Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции	Обучающийся владеет знаниями основного материал на базовом уровне. Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки. Продемонстрирован базовый уровень владения практическими умениями и навыками, соответствующий минимально необходимому уровню для решения профессиональных задач
Низкий (оценка «неудовлетворительно», «не зачтено»)	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	

Показатели уровней сформированности компетенций могут быть изменены, дополнены и адаптированы к конкретной рабочей программе дисциплины.

2.2.2. Описание шкал оценивания

В ФГБОУ ВО «ДГТУ» внедрена модульно-рейтинговая система оценки учебной деятельности студентов. В соответствии с этой системой применяются пятибальная, двадцатибальная и стобальная шкалы знаний, умений, навыков.

Шкалы оценивания			Критерии оценивания
пятибальная	двадцатибальная	стобальная	
«Отлично» - 5 баллов	«Отлично» - 18-20 баллов	«Отлично» - 85 – 100 баллов	Показывает высокий уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрирует глубокое и прочное усвоение материала; - исчерпывающе, четко, последовательно, грамотно и логически стройно излагает теоретический материал; - правильно формирует определения; - демонстрирует умения самостоятельной работы с нормативно-правовой литературой; - умеет делать выводы по излагаемому материалу.
«Хорошо» - 4 баллов	«Хорошо» - 15 - 17 баллов	«Хорошо» - 70 - 84 баллов	Показывает достаточный уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует достаточно полное знание материала, основных теоретических положений; - достаточно последовательно, грамотно логически стройно излагает материал; - демонстрирует умения ориентироваться в нормальной литературе; - умеет делать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
«Удовлетворительно» - 3 баллов	«Удовлетворительно» - 12 - 14 баллов	«Удовлетворительно» - 56 – 69 баллов	Показывает пороговый уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует общее знание изучаемого материала; - испытывает серьезные затруднения при ответах на дополнительные вопросы; - знает основную рекомендуемую литературу; - умеет строить ответ в соответствии со структурой излагаемого материала.
«Неудовлетворительно» - 2 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-11 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-55 баллов	Ставится в случае: <ul style="list-style-type: none"> - незнания значительной части программного материала; - не владения понятийным аппаратом дисциплины; - допущения существенных ошибок при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.

3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП

3.1. Задания и вопросы для входного контроля

1. Какое место занимает психология в системе наук?
2. Какие основные разделы составляют структуру психологии как науки?
3. Как и почему менялся предмет психологии в истории?
4. Как и где может применяться психологическое знание?
5. В чем особенности наблюдения как метода научного исследования?
6. Что отличает различные типы эксперимента друг от друга?
7. Какие основные направления в психологии вы знаете?
8. Какие явления входят в круг изучения науки психологии?
9. Каковы основные результаты психологии сознания?
10. В чем состоят главные идеи фрейдизма?

3.2. Оценочные средства и критерии сформированности компетенций

Критерии оценки уровня сформированности компетенций приводятся для каждого из используемых оценочных средств, указанных в разделе 2 фонда оценочных средств.

3.2.1. Контрольные вопросы для первой аттестации

1. Предмет и задачи организационного поведения
2. Структура и основные понятия организационного поведения
3. Основные подходы к исследованию в организационной психологии
4. Общая схема анализа организационного поведения
5. Типология поведения работника в организации
6. Личность в организации: психологические характеристики
7. Личность в организации: психические состояния и процессы
8. Виды социального восприятия в организации
9. Установки по отношению к работе
10. Механизмы социализации индивида в организации

3.2.2. Контрольные вопросы для второй аттестации

1. Программа исследования в организационной психологии
2. Основные методы организационной психологии
3. Технология проведения диагностического исследования в организационной психологии
4. Наблюдение и беседа как методы исследования в организационной психологии
5. Эксперимент как метод исследования в организационной психологии
6. Групповое принятие решений
7. Факторы эффективности групповой деятельности
8. Команды в организации и их формирование
9. Феномены управления в малой группе
10. Психодиагностика малой группы

3.2.3. Контрольные вопросы для третьей аттестации

1. Методы изучения психологического климата в коллективе
2. Рольное давление в организации. Способы воздействия на человека в организации
3. Ингибция и фасилитация
4. Лидерство в организации. Стили лидерства. Модели лидерства
5. Власть, влияние и политические процессы в организации
6. Типы реакций на негативные организационные события и управленческие практики в зависимости от властных ресурсов работников
7. Типы «голоса» работников
8. Организационная культура: ключевые характеристики, структура, направления исследования
9. Типологии организационных культур
10. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении аттестационной контрольной работы:

- оценка «отлично»: продемонстрировано грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Даны верные ответы на все вопросы и условия задач (заданий). При необходимости сделаны пояснения и выводы (содержательные, достаточно полные, правильные, учитывающие специфику проблемной ситуации в задаче или с незначительными ошибками);

- оценка «хорошо»: грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Однако, ответы на вопросы и условия задач (заданий) содержат незначительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «удовлетворительно»: обучающийся ориентируется в материале, но применяет его неверно, выбирает неправильный алгоритм решения задач (неверные исходные данные, неверная последовательность решения и др. ошибки), допускает вычислительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «неудовлетворительно»: обучающийся слабо ориентируется в материале, выбирает неправильный алгоритм решения, допускает значительное количество вычислительных ошибок. Пояснения и выводы отсутствуют.

3.2.4. Вопросы для проверки остаточных знаний

1. HR-практики и поведение работников в организации
2. Объем и интенсивность труда: психологические аспекты проблемы
3. Проблема вознаграждения в организациях.
4. «Ресурсы» для исполнения работы. Автономия и полномочия как организационные ресурсы сотрудника
5. Психологические механизмы обучения и развития сотрудников

3.3. Задания для промежуточной аттестации (зачета и (или) экзамена)

3.3.1. Экзаменационные вопросы

1. Предмет и задачи организационного поведения
2. Структура и основные понятия организационного поведения
3. Основные подходы к исследованию в организационной психологии
4. Общая схема анализа организационного поведения
5. Типология поведения работника в организации
6. Личность в организации: психологические характеристики
7. Личность в организации: психические состояния и процессы
8. Виды социального восприятия в организации
9. Установки по отношению к работе
10. Механизмы социализации индивида в организации
11. Программа исследования в организационной психологии
12. Основные методы организационной психологии
13. Технология проведения диагностического исследования в организационной психологии
14. Наблюдение и беседа как методы исследования в организационной психологии
15. Эксперимент как метод исследования в организационной психологии
16. Групповое принятие решений
17. Факторы эффективности групповой деятельности
18. Команды в организации и их формирование
19. Феномены управления в малой группе
20. Психодиагностика малой группы
21. Методы изучения психологического климата в коллективе
22. Ролевое давление в организации. Способы воздействия на человека в организации
23. Ингибция и фасилитация
24. Лидерство в организации. Стили лидерства. Модели лидерства
25. Власть, влияние и политические процессы в организации

26. Типы реакций на негативные организационные события и управленческие практики в зависимости от властных ресурсов работников
27. Типы «голоса» работников
28. Организационная культура: ключевые характеристики, структура, направления исследования.
29. Типологии организационных культур
30. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры
31. HR-практики и поведение работников в организации
32. Объем и интенсивность труда: психологические аспекты проблемы
33. Проблема вознаграждения в организациях
34. «Ресурсы» для исполнения работы. Автономия и полномочия как организационные ресурсы сотрудника
35. Психологические механизмы обучения и развития сотрудников
36. Качество коммуникаций в организации: основные проблемы
37. Практики привлечения работников к участию и наделения полномочиями
38. Сущность и типы организационного развития
39. Планирование организационного развития
40. Психологическая характеристика деятельности руководителя
41. Конструктивные и деструктивные формы управленческого общения
42. Биологическая организация процесса поведения
43. Психическая организация процесса поведения
44. Психические состояния и их влияние на организацию процесса поведения
45. Социальная организация процесса поведения
46. Сущность профессиональной пригодности. Процесс формирования профессиональной пригодности
47. Адаптация и адаптированность личности. Личностный адаптационный потенциал
48. Основные принципы психологического прогноза организационного поведения
49. Классификация социальных групп
50. Психология организационного поведения малой группы. Условия образования малой группы. Динамика группы
51. Групповые эффекты. Уровни развития группы
52. Социально-психологические факторы формирования отношения к труду
53. Потребности, мотивация и стимулирование трудовой деятельности
54. Структура здоровья человека. Понятие профессионального здоровья
55. Профессиональное самоопределение, подготовка и адаптация
56. Отбор персонала
57. Профессиональные деформации руководителей
58. Проблематика принятия управленческих решений
59. Организационная диагностика
60. Стили управления организацией
61. Подходы в принятии решений. Методы поиска решений
62. Сущность и механизмы оценки принятия решений
63. Ошибки при принятии решений. Психологические эффекты, склоняющие к ошибочным выборам
64. Развитие личности в организации
65. Роль ценностей и установок сотрудников в организации
66. Сущность и содержание мотивации сотрудников
67. Мотивация и стимулирование сотрудников
68. Механизмы и результативность мотивации сотрудников
69. Корпоративная культура и поведение организации
70. Преодоление сопротивления нововведениям
71. Обучение при вхождении в организацию
72. Жизненный цикл работника как объект управления
73. Профессиональный стресс. Факторы психологического стресса. Эустресс. Дистресс

74. Профилактика профессионального выгорания
75. Этический фундамент профессиональной деятельности
76. Управление поведением индивидов внутри организации
77. Развитие самоорганизации личности в организации
78. Управление конфликтами в организации
79. Роль консультанта в организационном развитии
80. Технологии и приемы консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата

Пример формы экзаменационного билета

Министерство науки и высшего образования РФ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Дагестанский государственный технический университет»
Дисциплина <i>«Организационная психология»</i>
Направление <i>37.03.01 Психология</i>
Профиль <i>«Психологическое консультирование»</i>
Кафедра <i>Психологии и социально-культурного сервиса</i>
Курс 4
Семестр 7
Форма обучения - <i>очная</i>
ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1
1. Этический фундамент профессиональной деятельности
2. Управление поведением индивидов внутри организации
3. Отбор персонала
Экзаменатор: _____
Зав. кафедрой: _____
Утверждено на заседании кафедры _____
№ _____ от _____

Дополнительно указываются:

а) методические рекомендации по подготовке и процедуре осуществления контроля выполнения.

Зачеты и экзамены могут быть проведены в письменной форме, а также в письменной форме с устным дополнением ответа. Зачеты служат формой проверки качества выполнения студентами лабораторных работ, усвоения семестрового учебного материала по дисциплине (модулю), практических и семинарских занятий (при отсутствии экзамена по дисциплине).

По итогам зачета, соответствии с модульно – рейтинговой системой университета, выставляются баллы с последующим переходом по шкале баллы – оценки за зачет, выставляемый как по наименованию «зачтено», «не зачтено», так и дифференцированно

т.е. с выставлением отметки по схеме – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно», определяемое решением Ученого совета университета и прописываемого в учебном плане.

Экзамен по дисциплине (модулю) служит для оценки работы студента в течении семестра (года, всего срока обучения и др.) и призван выявить уровень, качество и систематичность полученных им теоретических и практических знаний, приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и применять их в решении практических задач. По итогам экзамена, в соответствии с модульно – рейтинговой системой университета выставляются баллы, с последующим переходом по шкале оценок на оценки: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно», свидетельствующие о приобретенных компетенциях или их отсутствии.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций по результатам проведения дифференцированного зачёта (зачета с оценкой) / экзамена:

- оценка **«отлично»**: обучающийся дал полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявил совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыл основные положения темы. В ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Обучающийся подкрепляет теоретический ответ практическими примерами. Ответ сформулирован научным языком, обоснована авторская позиция обучающегося. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень владения компетенцией(-ями);

- оценка **«хорошо»**: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявлено умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, но есть недочеты в формулировании понятий, решении задач. При ответах на дополнительные вопросы допущены незначительные ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень владения компетенцией(-ями);

- оценка **«удовлетворительно»**: обучающимся дан неполный ответ на вопрос, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, нарушена логика ответа, не сделаны выводы. Речевое оформление требует коррекции. Обучающийся испытывает затруднение при ответе на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень владения компетенцией(-ями);

- оценки **«неудовлетворительно»**: обучающийся испытывает значительные трудности в ответе на вопрос, допускает существенные ошибки, не владеет терминологией, не знает основных понятий, не может ответить на «наводящие» вопросы преподавателя. Обучающимся продемонстрирован низкий уровень владения компетенцией(-ями).

Критерии оценки уровня сформированности компетенций для проведения экзамена/дифференцированного зачёта (зачета с оценкой) зависят от их форм проведения (тест, вопросы, задания, решение задач и т.д.).