

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Есауленко Игорь Эдуардович
Должность: Ректор
Дата подписания: 26.11.2024 15:04:56
Уникальный программный идентификатор:
691eebef92031be66ef61648f97525a2e2da8356

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Воронежский государственный медицинский
университет имени Н.Н. Бурденко» Министерства здравоохранения
Российской Федерации

Кафедра психологии и поведенческой медицины

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры
психологии и поведенческой медицины
06 февраля 2024 г., протокол №5
Зав. кафедрой Е.А. Кудашова

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ (модулю)

«Организационная психология»
(наименование дисциплины)

37.05.01 Клиническая психология
(код и наименование специальности)

Клинический психолог
Квалификация (степень) выпускника

Фонд оценочных средств составлен в соответствии с требованиями ФГОС ВО по специальности 37.05.01 Клиническая психология, обсужден на заседании кафедры «06» февраля 2024, протокол № 5.

**ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»**

основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы специалитета
по специальности 37.05.01 Клиническая психология

код наименование

№	Контролируемые разделы дисциплины	Индекс контролируемой компетенции (или её части)	Оценочные средства	Способ контроля
1.	История становления организационной психологии	УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2	Устный опрос (вопросы) Тестовый контроль Задания открытого типа	Текущий
2.	Личность и организационная среда	УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2	Устный опрос (вопросы) Тестовый контроль Задания открытого типа	Текущий
	Контроль	УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2	Экзаменационные билеты (вопросы, задачи)	Промежуточная аттестация

ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Индекс компетенции и её содержание	Дескрипторы		
		знать	уметь	владеть
1.	УК-1	– Основы системного подхода в организационной психологии и его применение для анализа проблемных ситуаций. – Теории и модели организационного поведения, групповой динамики и корпоративной культуры. – Методы критического анализа, диагностики и разрешения проблем в организациях.	– Проводить критический анализ проблемных ситуаций в организации с использованием системного подхода, выявляя взаимосвязи между различными элементами – Оценивать психологические и организационные факторы, влияющие на возникновение проблем, с целью их устранения. – Прогнозировать возможные последствия предложенных решений и корректировать действия в зависимости от динамики ситуации.	– Навыками критического анализа и системного мышления для выявления причинно-следственных связей в организационных проблемах. – Методами диагностики проблемных ситуаций в организации с учетом психологических, социальных и управленческих факторов. – Способностью эффективно коммуницировать свои выводы и предложенные решения заинтересованным сторонам
2.	УК-2	– Психологические аспекты	– Разрабатывать проектный план с	– Навыками применения

		управления командой в рамках проекта: мотивация, лидерство, разрешение конфликтов и групповые процессы – Риски, связанные с реализацией проектов, и способы их оценки и минимизации. – Основные этапы жизненного цикла проекта: инициация, планирование, выполнение, контроль и завершение.	учетом целей, задач, ресурсов и сроков, а также координировать действия участников на каждом этапе жизненного цикла проекта – Оценивать и управлять рисками на разных этапах проекта, разрабатывать меры по их снижению. – Организовывать и управлять работой проектной команды, используя эффективные методы мотивации и координации	современных инструментов и методов управления проектами для планирования и контроля их реализации. – Методиками оценки эффективности работы проектной команды и решения возникающих проблем на всех этапах проекта – Организовывать и управлять работой проектной команды, используя эффективные методы мотивации и координации
3.	УК-3	– Основные принципы и модели командной работы и командообразования в организациях – Теории лидерства, мотивации и групповой динамики, влияющие на эффективность работы команды.	– Организовывать и координировать работу команды, устанавливая приоритеты и распределяя задачи для достижения поставленной цели. – Разрабатывать командные стратегии, ориентированные на достижение общих целей, с учетом возможностей и компетенций каждого члена команды.	– Навыками руководства командой, включая постановку целей, планирование и распределение ресурсов для их достижения – Техниками повышения командной сплоченности и поддержания эффективного рабочего климата в коллективе.
4.	УК-6	– Принципы самооценки и рефлексии, важные для анализа профессиональных навыков и компетенций.	– Проводить критический анализ своей профессиональной деятельности для выявления приоритетов и областей для совершенствования.	– Навыками регулярного самоанализа и корректировки целей и задач для повышения своей эффективности.
5.	ОПК-7	– Основные функции управления в психологической практике, включая подбор, развитие и оценку персонала. – Принципы и методы психологической диагностики и оценки профессиональной пригодности кандидатов.	– Разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала с учетом профессиональных требований и особенностей кандидатов. – Осуществлять оценку кандидатов на основе психологических тестов и интервью, интерпретировать результаты диагностики.	– Навыками анализа психофизиологических возможностей и личностных характеристик претендентов для оптимального соответствия требованиям должности. – Техниками подбора инструментов оценки, учитывающими специфику профессии и требования должности.
6.	ПК-1	– Структуру и содержание договора об оказании консультационной психологической помощи и порядок действий по его заключению – Основные понятия и положения психологии труда,	– Выявлять основные факторы, влияющие на мотивацию граждан, обратившихся за консультационной психологической помощью, в соответствии с целями психологического консультирования – Выявлять психологические факторы, влияющие на трудовую деятельность	– Навыками определения целей психологического консультирования – Методами подготовки и заключения договора об оказании консультационной психологической помощи – Методами проведения

	организационной психологии и психологии управления – Типы организационных структур и стадии развития организаций – Методы исследования социально-психологического климата в трудовых коллективах – Методы исследования уровня развития команд – Методы диагностики стресса, трудностей социальной, профессиональной и личностной адаптации – Требования по защите персональных данных при обработке информации – Основные понятия и положения психологии труда, организационной психологии и психологии управления – Основные понятия и положения психологии управления конфликтами – Методы проектирования деятельности профессионала, критерии оптимальности и методы оценки проекта деятельности профессионала – Виды ограничений к применению методов психологического консультирования – Типологию профессий и требований, предъявляемые разными типами профессий к психологическим особенностям – Основные понятия и положения профориентации и профессионального консультирования – Методы проектирования	работников трудового коллектива – Применять методы анализа деятельности профессионала на личностно-мотивационном, компетентно-целевом, информационном, структурно-функциональном и индивидуально-психологическом уровнях – Применять методы изучения социально-психологического климата в трудовом коллективе – Применять методы изучения уровня развития команд – Использовать в работе психологические тесты и опросники для диагностики профессионально важных качеств граждан – Подбирать эффективные методы психологического консультирования для решения заявленных проблем граждан и трудовых коллективов – Разрабатывать программы и графики мероприятий психологического консультирования граждан и трудовых коллективов – Составлять профессиональные рекомендации в соответствии с целями психологического консультирования и запросами граждан, обратившихся за консультационной психологической помощью, и трудовых коллективов – Оказывать консультационную психологическую помощь гражданам в профессиональной ориентации, выборе индивидуальных путей профессионального развития, трудовой деятельности – Применять методы проектирования деятельности профессионала и методы ее оценки на основе критериев оптимальности – Оказывать консультационную	комплекса мероприятий по психологическому обследованию трудового коллектива и обобщения полученной информации – Методами проведения комплекса мероприятий по психологическому обследованию команд – Методами проведения комплекса мероприятий по психологическому анализу деятельности профессионала на личностно-мотивационном, компетентно-целевом, информационном, структурно-функциональном и индивидуально-психологическом уровнях – Методами подготовки предложений о процессе, планируемых результатах и распределении ответственности при проведении мероприятий психологического консультирования – Навыками предоставления информации об избранном методе психологического консультирования и графике проведения мероприятий гражданам, обратившимся за консультационной психологической помощью – Методами оказания консультационной психологической помощи гражданам в решении психологических проблем профессиональной ориентации и профессионального развития, сопровождение трудовой деятельности – Методами оказания консультационной психологической помощи руководителям трудовых
--	--	--	---

		деятельности профессионала, критерии оптимальности и методы оценки проекта деятельности профессионала – Методы профилактики профессионального выгорания, предотвращения возникновения стресса	психологическую помощь гражданам в профессиональной адаптации и социальной самореализации – Вести документацию и служебную переписку в соответствии с требованиями локальных нормативных актов	коллективов в решении психологических проблем, возникающих в трудовых коллективах – Навыками разработки профессиональных рекомендаций в соответствии с целями психологического консультирования и запросами граждан и трудовых коллективов, обратившихся за консультационной психологической помощью – Навыками завершения программ мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи гражданам и трудовым коллективам
7.	ПК-2	– Конституцию Российской Федерации – Гражданское, семейное, трудовое, административное право в объеме, необходимом для профессиональной деятельности – Основные понятия и положения психологии труда, организационной психологии и психологии управления – Основные понятия и положения психологии управления конфликтами – Типы организационных структур и стадии развития организаций – Причины и этапы межличностных конфликтов в организации, способы их разрешения – Основные принципы и методы управления – Техники проведения деловых переговоров и приемы публичных	– Организовывать реализацию мероприятия психологического консультирования – Применять принципы и методы управления работниками и непосредственными исполнителями, участвующими в реализации мероприятий психологического консультирования – Анализировать практики управления деятельностью по организации мероприятий психологического консультирования населения и трудовых коллективов – Организовывать оценку необходимой квалификации работников, участвующих в реализации мероприятий психологического консультирования населения и трудовых коллективов – Проводить деловые переговоры и пользоваться приемами публичных выступлений – Вести документацию и служебную переписку в соответствии с требованиями нормативных документов	– Навыками комплектации штата работниками необходимой квалификации для проведения мероприятий психологического консультирования – Навыками организации отбора непосредственных исполнителей для реализации мероприятий по договорам психологического консультирования – Навыками распределения задач по выполнению мероприятий психологического консультирования между подразделениями и работниками – Методами создания безопасных условий труда для реализации мероприятий психологического консультирования – Навыками разработки мер поощрения и дисциплинарного взыскания, применяемых к работникам, участвующим в реализации мероприятий психологического консультирования

	выступлений – Особенности менеджмента в сфере психологического консультирования – Требования охраны труда и пожарной безопасности – Способы, средства и порядок взаимодействия с государственными органами, общественными организациями, профессиональными союзами, коллегиальными органами работников, с представителями трудовых коллективов, смежными специалистами по вопросам осуществления профессиональной деятельности – Основные принципы управления персоналом организации – Техники проведения деловых переговоров и приемы публичных выступлений – Основные методы оценки результатов и эффективности труда, системы и формы стимулирования труда	– Контролировать результаты оценки квалификации работников и непосредственных исполнителей, участвующих в процессе психологического консультирования – Контролировать исполнение управленческих решений по организации мероприятий психологического консультирования населения и трудовых коллективов – Контролировать соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и пожарной безопасности – Вести деловые переговоры и пользоваться приемами публичных выступлений – Осуществлять взаимодействие с государственными органами, общественными организациями, профессиональными союзами, коллегиальными органами работников, с представителями трудовых коллективов, смежными специалистами по вопросам осуществления профессиональной деятельности	– Навыками осуществления контроля укомплектованности штата работниками необходимой квалификации – Навыками осуществления контроля качества и сроков выполнения работниками должностных обязанностей, поставленных задач – Навыками осуществления контроля деятельности непосредственных исполнителей по договорам реализации мероприятий психологического консультирования – Навыками осуществления контроля соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и пожарной безопасности – Навыками осуществления контроля ведения отчетности и документации
--	---	---	--

КОНТРОЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ И ПРИМЕНЯЕМЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

№	Индекс компетенции	Наименование контрольных мероприятий		
		Собеседование	Тестирование	Решение заданий
		Наименование материалов оценочных средств		
		Вопросы для устного собеседования	Тестовые задания	Задания открытого типа
		№ задания		
1.	УК-1	1-30	1-5	1-2
2.	УК-2	1-30	6-10	3-4
3.	УК-3	1-30	11-14	5-6
4.	УК-6	1-30	15-18	7-8
5.	ОПК-7	1-30	19-28	9-11
6.	ПК-1	1-30	29-38	12-15
7.	ПК-2	1-30	39-48	16-20

КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ОЦЕНКИ

знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения
дисциплины «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

ВОПРОСЫ ДЛЯ УСТНОГО СОБЕСЕДОВАНИЯ

1. Основные задачи и цели организационной психологии.

Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2

2. Понятие организационной культуры и её влияние на поведение сотрудников.

Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2

3. Мотивация персонала и её роль в эффективной работе организации.

Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2

4. Методы исследования психологического климата в организации.

Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2

5. Основные подходы к изучению лидерства в организации.

Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2

6. Психологические аспекты управления персоналом.

Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2

7. Роль эмоционального интеллекта в организационной среде.

Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2

8. Психология конфликтов в организации и методы их разрешения.

Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2

9. Влияние стиля руководства на эффективность работы сотрудников.

Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2

10. Применение методов оценки удовлетворённости трудом.

Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2

11. Психологические аспекты организационных изменений и их влияние на персонал.

Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2

12. Исследование коммуникации в организациях: виды и особенности.

Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2

13. Методы диагностики и улучшения организационной культуры.
Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2
14. Психологические подходы к разработке системы мотивации и вознаграждения.
Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2
15. Психология групповой динамики и её роль в организационной эффективности.
Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2
16. Особенности профессионального выгорания в организационной среде.
Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2
17. Психологические аспекты управления конфликтами на рабочем месте.
Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2
18. Проблемы адаптации новых сотрудников и методы их преодоления.
Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2
19. Психологические принципы формирования команды в организации.
Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2
20. Психологические факторы влияния на эффективность работы команды.
Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2
21. Психологические особенности принятия решений в организации.
Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2
22. Исследование удовлетворённости сотрудников своей работой.
Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2
23. Методы исследования организационных стрессоров и их влияние на сотрудников.
Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2
24. Особенности оценки эффективности работы в рамках организационной психологии.
Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2
25. Роль психолога в управлении организационными изменениями.
Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2
26. Исследование факторов профессионального роста и карьеры.
Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2
27. Психологические аспекты межличностных отношений в организации.
Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2
28. Психологические особенности разработки программ обучения и развития персонала.
Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2
29. Методы диагностики стресса и эмоционального выгорания сотрудников.
Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2
30. Этика в организационной психологии и работа с персоналом.
Компетенции: УК-1, УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7, ПК-1, ПК-2

Критерии оценивания ответов на вопросы устного собеседования:

«Отлично» – всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, основной и дополнительной литературы, взаимосвязи основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии. Проявление творческих способностей в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

«Хорошо» – полное знание учебного материала, основной рекомендованной к занятию.

Обучающийся показывает системный характер знаний по дисциплине и способен к самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

«Удовлетворительно» – знание учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшего освоения дисциплины, знаком с основной литературой, рекомендованной к занятию. Обучающийся допускает погрешности, но обладает необходимым знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

«Неудовлетворительно» – обнаруживаются существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускаются принципиальные ошибки при ответе на вопросы.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

ВЫБЕРИТЕ ОДИН ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ И УКАЖИТЕ ЕГО В ВИДЕ НОМЕРА.
НАПРИМЕР: 2

1. Вклад в развитие теории организационной культуры внёс:

- 1) Эдгар Шейн
- 2) Карл Юнг
- 3) Абрахам Маслоу
- 4) Зигмунд Фрейд
- 5) Джон Боуэн

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-1

2. Основной целью организационной психологии является:

- 1) улучшение климата в коллективе
- 2) диагностика и лечение психических расстройств
- 3) изучение когнитивного развития детей
- 4) анализ политических систем
- 5) исследование музыкальных предпочтений

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-1

3. В организационной психологии используется метод:

- 1) коучинг
- 2) амнезиотерапия
- 3) биоэнергетика
- 4) психоанализ
- 5) гипнотерапия

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-1

4. Эффект, при котором сотрудники работают лучше в присутствии наблюдателя, называется:

- 1) эффект Хоторн
- 2) эффект Пигмалиона
- 3) эффект Барнума
- 4) эффект Струпа

5) эффект Фи

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-1

5. Абрахам Маслоу является автором:

1) пирамиды потребностей

2) теории контекстов

3) теории самореализации

4) теории условных рефлексов

5) теории подкрепления

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-1

6. Психологическое выгорание в коллективе может быть связано с:

1) переутомлением

2) профессиональной реализацией

3) творческим подходом

4) сбалансированным графиком работы

5) хорошими условиями труда

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-2

7. Основной задачей организационного психолога является:

1) улучшение производственных процессов

2) обучение детей

3) консультирование по вопросам здорового образа жизни

4) преподавание психологии в вузе

5) написание научных статей

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-2

8. Лидерство в организации включает:

1) влияние на других людей

2) управление научными исследованиями

3) мониторинг состояния здоровья сотрудников

4) анализ литературных произведений

5) работа с детьми

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-2

9. Подход к управлению, ориентированный на работников, называют:

1) человекоцентрированный

2) продуктоцентрированный

3) техникоцентрированный

4) экологический

5) геоцентрический

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-2

10. Джон Френч и Бертрам Рейвен признаны авторами теории:

1) источников власти

2) коллективного бессознательного

- 3) научного менеджмента
- 4) продуктивных конфликтов
- 5) когнитивных способностей

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-2

11. Мотивация сотрудников чаще всего зависит от:

- 1) интересной работы
- 2) удобного расположения офиса
- 3) численности команды
- 4) социальной активности
- 5) погодных условий

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-3

12. Одним из важных критериев эффективности команды является:

- 1) уровень доверия
- 2) количество встреч в неделю
- 3) владеет психоанализом
- 4) имеет высокую квалификацию
- 5) возраст участников

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-3

13. Джордж Хоманс заложил основы теории:

- 1) социальных обменов
- 2) когнитивного диссонанса
- 3) детской психологии
- 4) проблемного обучения
- 5) арт-терапии

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-3

14. В организационной психологии термин "социальная фасилиция" означает:

- 1) улучшение производительности в присутствии других людей
- 2) ухудшение работоспособности из-за стресса
- 3) изменение мотивации вследствие похвалы
- 4) повышение уровня знаний за счет обучения
- 5) снижение напряжения через музыкальные сеансы

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-3

15. Теория "х и у" в управлении была предложена:

- 1) Дугласом МакГрегором
- 2) Карлом Роджерсом
- 3) Уильямом Джеймсом
- 4) Карлом Юнгом
- 5) Абрахамом Маслоу

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-6

16. Основными компонентами организационного процесса являются:

- 1) структуры, процессы, культура
- 2) когнитивные, аффективные, психомоторные элементы
- 3) память, внимательность, восприятие
- 4) здравый смысл, научный подход, эмпирические данные
- 5) эмоциональные связи, симпатии, антипатии

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-6

17. Особенностью организационных изменений является:

- 1) создание новых методов управления
- 2) ведение бухгалтерии
- 3) изучение рынка сбыта
- 4) внедрение IT технологий
- 5) анализ воздушной среды

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-6

18. Коммуникативные процессы в организации включают:

- 1) обмен информацией
- 2) техническое обслуживание
- 3) контроль рабочих часов
- 4) публикация результатов исследований
- 5) эстетическую оценку офисного помещения

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-6

19. Модель управления, которая подразумевает участие работников в принятии решений, называется:

- 1) демократической
- 2) авторитарной
- 3) либеральной
- 4) бюрократической
- 5) технической

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

20. Упрощение рабочих задач и разделение труда характерны для:

- 1) научного менеджмента
- 2) когнитивной стратегии
- 3) психометрического подхода
- 4) человеческих ресурсов
- 5) психологического анализа

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

21. Гарри Левин ввёл понятие:

- 1) групповой динамики
- 2) личностного роста
- 3) когнитивной нагрузки
- 4) психомоторных способностей
- 5) гуманистической психологии

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

22. Изучение процессов лидерства в группе охватывает:

- 1) мотивацию членов группы
- 2) контроль профессиональных навыков
- 3) исследование жилых условий сотрудников
- 4) анализ продовольственного обеспечения
- 5) оценку состояния здоровья сотрудников

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

23. Наиболее эффективным средством решения конфликтов в организации является:

- 1) медиация
- 2) юридическое вмешательство
- 3) социальная изоляция
- 4) рабочий отпуск
- 5) тренировка

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

24. Автоматизация процессов в современной организации приводит к:

- 1) повышению производительности
- 2) утрате мотивации
- 3) снижению интеллектуального потенциала
- 4) социальным конфликтам
- 5) уменьшению коммуникаций

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

25. Теория подкрепления в поведении сотрудников была предложена:

- 1) Б.Ф. Скиннером
- 2) Карлом Роджерсом
- 3) Карлом Юнгом
- 4) Абрахамом Маслоу
- 5) Джоном Уотсоном

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

26. Развитие корпоративной культуры связано с:

- 1) созданием благоприятных условий для работы
- 2) увеличением численности сотрудников
- 3) введением красочных униформ
- 4) изменением системы оплаты труда
- 5) улучшением ассортимента продукции

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

27. Основной целью тренингов личностного роста в организации является:

- 1) повышение компетентности
- 2) улучшение условий труда
- 3) информирование о событиях компании
- 4) представление новой продукции

5) разработка маркетинговых стратегий

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

28. Система управления качеством направлена на:

1) постоянное улучшение продукции и процессов

2) увеличение прибыли компании

3) изучение конкурентов

4) привлечение новых сотрудников

5) проведение маркетинговых исследований

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

29. Понятие «эмоциональный интеллект» было популяризировано:

1) Дэниелом Голманом

2) Абрахамом Маслоу

3) Карлом Юнгом

4) Карлом Роджерсом

5) Фредериком Тейлором

Эталон ответа: 1

Компетенции: ПК-1

30. Концепция «психологической безопасности» в группах разработана:

1) Эми Эдмондсон

2) Уильямом Джеймсом

3) Абрахамом Маслоу

4) Карлом Роджерсом

5) Карлом Юнгом

Эталон ответа: 1

Компетенции: ПК-1

31. Понятие «карьерное развитие» включает в себя:

1) планирование и управление карьерой сотрудника

2) психологическую диагностику

3) разработку мотивационных программ

4) оценку экономических прогнозов

5) изучение культурных аспектов

Эталон ответа: 1

Компетенции: ПК-1

32. Мотивационная модель Маслоу основывается на:

1) пирамиде потребностей

2) интеллектуальных ресурсах

3) психологических тестах

4) когнитивном поведении

5) социальном изучении

Эталон ответа: 1

Компетенции: ПК-1

33. Самоконтроль в организации проявляется через:

1) самодисциплину сотрудников

2) коллективное управление

- 3) внешние проверки
- 4) регулярное обучение
- 5) поддержка коллег

Эталон ответа: 1

Компетенции: ПК-1

34. Исследование удовлетворенности работников включает:

- 1) опросы и интервью
- 2) наблюдение за семьями сотрудников
- 3) изучение рынка трудоустройства
- 4) анализ социального статуса
- 5) оценку здоровья

Эталон ответа: 1

Компетенции: ПК-1

35. Интервью по компетенциям направлено на:

- 1) выявление профессиональных качеств сотрудника
- 2) анализ личного опыта
- 3) создание команды
- 4) контроль рабочего времени
- 5) разработку стратегии компании

Эталон ответа: 1

Компетенции: ПК-1

36. Теория мотивации Герцберга делит факторы на:

- 1) гигиенические и мотивирующие
- 2) личностные и коллективные
- 3) прямые и косвенные
- 4) внутренние и внешние
- 5) временные и постоянные

Эталон ответа: 1

Компетенции: ПК-1

37. Понятие «обратной связи» включает в себя:

- 1) оценку руководителей о работе подчиненных
- 2) контроль производственного процесса
- 3) планирование работы отдела
- 4) разработку корпоративных правил
- 5) анализ информации о конкурентах

Эталон ответа: 1

Компетенции: ПК-1

38. Профессиональный стресс может проявляться через:

- 1) эмоциональное выгорание
- 2) повышение мотивации
- 3) улучшение коммуникаций
- 4) рост производительности
- 5) качественные изменения условий труда

Эталон ответа: 1

Компетенции: ПК-1

39. Центры оценки используются для:

- 1) оценки и развития сотрудников
- 2) проведения медицинских осмотров
- 3) изучения рынка сбыта
- 4) анализа финансовых потоков
- 5) управления запасами

Эталон ответа: 1

Компетенции: ПК-2

40. Теория ролевого стресса предполагает:

- 1) наличие конфликтов ролей у сотрудника
- 2) высокую адаптируемость
- 3) низкую уровень квалификации
- 4) эмоциональную стабильность
- 5) когнитивную гибкость

Эталон ответа: 1

Компетенции: ПК-2

41. Влияние стиля руководства на эффективность работы команды было исследовано:

- 1) Куртом Левином
- 2) Зигмундом Фрейдом
- 3) Карлом Роджерсом
- 4) Абрахамом Маслоу
- 5) Карлом Юнгом

Эталон ответа: 1

Компетенции: ПК-2

42. Подход «менеджмент по целям» предложил:

- 1) Питер Друкер
- 2) Зигмунд Фрейд
- 3) Карл Роджерс
- 4) Абрахам Маслоу
- 5) Джон Уотсон

Эталон ответа: 1

Компетенции: ПК-2

43. Основными задачами организационного психолога являются:

- 1) диагностика, консультации, решение конфликтов
- 2) программирование служебного софта
- 3) контроль производственных процессов
- 4) организация выставок продукции
- 5) исследование музыкального рынка

Эталон ответа: 1

Компетенции: ПК-2

44. Лидерский стиль, при котором руководитель принимает все решения самостоятельно, называется:

- 1) авторитарный
- 2) демократичный
- 3) либеральный
- 4) дружественный
- 5) единоначальный

Эталон ответа: 1

Компетенции: ПК-2

45. В организационной психологии понятие «операционального стресса» связано с:

- 1) повышенной нагрузкой на сотрудников
- 2) улучшением условий труда
- 3) совершенствованием экономических показателей
- 4) автоматизацией процессов
- 5) изменением стиля руководства

Эталон ответа: 1

Компетенции: ПК-2

46. Метод управления, при котором сотрудник выполняет различные функции, называется:

- 1) ротация постов
- 2) систематизация знаний
- 3) целеполагание
- 4) аналитическое управление
- 5) сегментирование

Эталон ответа: 1

Компетенции: ПК-2

47. Индивидуальный план развития сотрудника включает:

- 1) цели, задачи, сроки и ресурсы
- 2) семейное положение
- 3) медицинские данные
- 4) финансовые показатели
- 5) жилищные условия

Эталон ответа: 1

Компетенции: ПК-2

48. Подход к управлению, основанный на взаимном доверии, называется:

- 1) партнёрский
- 2) авторитарный
- 3) координационный
- 4) управленческий
- 5) делегативный

Эталон ответа: 1

Компетенции: ПК-2

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТЕСТИРОВАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

«Отлично»	«Хорошо»	«Удовлетворительно»	«Неудовлетворительно»
Количество положительных ответов 91% и более максимального балла теста	Количество положительных ответов от 81% до 90% максимального балла теста	Количество положительных ответов от 71% до 80% максимального балла теста	Количество положительных ответов менее 70% максимального балла теста

ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО ТИПА

1. Этот процесс включает в себя формирование и развитие структуры организации, а также распределение ролей и обязанностей среди сотрудников.
Задание: Укажите название этого процесса.
Эталон ответа: Организационное проектирование
Компетенции: УК-1
2. Этот тип лидерства ориентирован на достижения и результаты, акцентируя внимание на выполнении задач и целей.
Задание: Укажите название этого типа лидерства.
Эталон ответа: Результативное лидерство
Компетенции: УК-1
3. Этот термин описывает уровень удовлетворенности сотрудников своей работой и условиями труда в организации.
Задание: Укажите название этого понятия.
Эталон ответа: Рабочая удовлетворенность
Компетенции: УК-2
4. Этот подход акцентирует внимание на коллективной динамике и взаимодействии между членами группы.
Задание: Укажите название подхода.
Эталон ответа: Групповая динамика
Компетенции: УК-2
5. Этот метод управления направлен на вовлечение сотрудников в процесс принятия решений для повышения их мотивации и ответственности.
Задание: Укажите название метода.
Эталон ответа: Дискреционное управление
Компетенции: УК-3
6. Этот термин обозначает процесс адаптации нового сотрудника в организацию и его интеграции в коллектив.
Задание: Укажите название процесса.
Эталон ответа: Ориентация на рабочем месте
Компетенции: УК-3
7. Этот метод оценки эффективности работы сотрудников основан на сравнении их результатов с установленными стандартами.
Задание: Укажите название этого метода.
Эталон ответа: Метод сравнительного анализа
Компетенции: УК-6
8. Этот психологический эффект возникает, когда сотрудники начинают снижать свои усилия в группе, полагаясь на других.
Задание: Укажите название этого эффекта.
Эталон ответа: Эффект социалистической тяги
Компетенции: УК-6

9. Этот стиль управления характеризуется высокой степенью контроля и низким уровнем участия сотрудников в принятии решений.
Задание: Укажите название стиля.
Эталон ответа: Авторитарный стиль
Компетенции: ОПК-7
10. Этот термин описывает набор психологических и социальных факторов, которые влияют на поведение работников в организации.
Задание: Укажите название этого понятия.
Эталон ответа: Организационная культура
Компетенции: ОПК-7
11. Этот процесс включает в себя осознание сотрудниками своих целей и ожиданий от работы, а также стремление к их достижению.
Задание: Укажите название этого процесса.
Эталон ответа: Профессиональная мотивация
Компетенции: ОПК-7
12. Этот термин описывает неверное восприятие роли сотрудника, которое может возникать из-за недостаточного общения в команде.
Задание: Укажите название этого явления.
Эталон ответа: Ролевой конфликт
Компетенции: ПК-1
13. Этот подход включает в себя использование психологических методов для повышения эффективности работы коллектива.
Задание: Укажите название подхода.
Эталон ответа: Командообразование
Компетенции: ПК-1
14. Это направление организационной психологии исследует бессознательные механизмы в организации и помогает сделать её работу эффективнее.
Задание: Укажите название этого направления.
Эталон ответа: Психодинамический коучинг
Компетенции: ПК-1
15. Этот термин обозначает способ управления, при котором акцент делается на делегировании полномочий и ответственности сотрудникам.
Задание: Укажите название этого способа.
Эталон ответа: Демократический стиль управления
Компетенции: ПК-1
16. Этот процесс включает в себя систематический анализ и оценку проблем организации, что позволяет находить оптимальные пути их решения.
Задание: Укажите название этого процесса.
Эталон ответа: Проблемный анализ
Компетенции: ПК-2
17. Этот стиль взаимодействия в организации предполагает открытую коммуникацию и сотрудничество между всеми уровнями руководства.
Задание: Укажите название стиля.

Эталон ответа: Групповая работа

Компетенции: ПК-2

18. Этот формат групповой работы фокусируется на изучении эмоций и чувств и их переработки в среде коллег.

Задание: Укажите название подхода.

Эталон ответа: Баллинтовская группа

Компетенции: ПК-2

19. Этот метод оценки персонала включает в себя обзор достижений сотрудников, а также критическую обратную связь от коллег и руководителей.

Задание: Укажите название этого метода.

Эталон ответа: 360-градусная оценка

Компетенции: ПК-2

20. Этот термин описывает процесс, при котором организация изменяет свои внутренние процессы в ответ на изменения во внешней среде.

Задание: Укажите название этого процесса.

Эталон ответа: Организационная адаптация

Компетенции: ПК-2

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕШЕНИЯ ЗАДАНИЙ ОТКРЫТОГО ТИПА ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

«Отлично»	«Хорошо»	«Удовлетворительно»	«Неудовлетворительно»
Количество положительных ответов 90% и более максимального балла теста	Количество положительных ответов от 71% до 89,9% максимального балла теста	Количество положительных ответов от 60% до 69,9% максимального балла теста	Количество положительных ответов менее 60% максимального балла теста