Негосударственное частное некоммерческое
образовательное учреждение высшего образования
**«Армавирский гуманитарно-социальный институт»**

**УТВЕРЖДАЮ:**
Ректор НЧНОУ ВО «АГСИ»

Документ подписан электронной подписью
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Сертификат: 01AAFAC20090AF99AA4A1E44931B643029
Владелец: Токарь Александр Сергеевич
Действителен: с 20.01.2023 по 20.04.2024

_____ А.С.Токарь

«28» августа 2023 г.

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
# ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

## Б.1.О.18 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Направление подготовки: 37.03.01 - Психология (бакалавр)
Профиль: Социальная психология
Форма обучения: очная, очно-заочная
(2023 год набора)

Армавир, 2023

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

**Целью** изучения дисциплины является формирование у обучающихся способности выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

**Задачи** изучения дисциплины:

изучение общих понятий организационной психологии и рассмотрение организационного консультирования как сферы деятельности практического психолога;

формирование у обучающихся представлений о структуре деятельности психологической службы в организации;

развитие навыков использования психологических методов и методик в консультативной деятельности организационного психолога;

Воспитательной задачей является формирование гражданской позиции, активного и ответственного члена российского общества, осознающего свои конституционные права и обязанности, уважающего закон и правопорядок, обладающего чувством собственного достоинства, осознанно принимающего общечеловеческие гуманистические и демократические ценности.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Организационная психология» относится к обязательной части блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина «Организационная психология» изучается в 7 семестре очной формы обучения, в 7 семестре очно-заочной формы обучения.

## 3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

| Код и наименование компетенции | Наименование индикатора достижения компетенции | Планируемые результаты обучения, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций |
|---|---|---|
| ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры | ОПК-8.2. Способен выполнять профессиональные функции психолога в соответствии со спецификой организации | **Знать:** основы профессиональной деятельности психолога в организациях в соответствии с организационной политикой, принципами и процедурами;<br>**Уметь:** выполнять профессиональные психологические функции в организациях разного типа;<br>**Владеть:** способами решения профессиональных психологических задач; |

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

- основные психологические концепции власти и влияния, используемые в практике управления коллективами в организации;

- основные психологические концепции, используемые для оптимизации функционирования и развития организаций;

**Уметь:**

- вычленять психологическое содержание организационных проблем;
- использовать психологические категории и методы для решения основных задач руководства коллективом с учетом социальных, этических, конфессиональных и культурных различия;

**Владеть:**

- понятийным аппаратом современной политической психологии;
- методами сбора, обработки и интерпретации организационно-психологической информации необходимых для решения управленческих задач.

## 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

**Очная форма обучения**

| Вид учебной работы | Всего часов | 7 семестр |
|---|---|---|
| **1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:** | **78.3** | **78.3** |
| Аудиторные занятия всего, в том числе: | **72** | 72 |
| Лекции | 36 | 36 |
| Лабораторные | - | - |
| Практические занятия | 36 | 36 |
| Контактные часы на аттестацию (экзамен) | 0,3 | 0,3 |
| Консультация | 4 | 4 |
| Контроль самостоятельной работы | 2 | 2 |
| **2. Самостоятельная работа** | **74.7** | **74.7** |
| Контроль | **27** | **27** |
| ИТОГО: | **180** | **180** |
| Общая трудоемкость | **5** | **5** |

**Очно-заочная форма обучения**

| Вид учебной работы | Всего часов | 7 семестр |
|---|---|---|
| **1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:** | **74.3** | **74.3** |
| Аудиторные занятия всего, в том числе: | **68** | 68 |
| Лекции | 32 | 32 |
| Лабораторные | - | - |
| Практические занятия | 36 | 36 |
| Контактные часы на аттестацию (экзамен) | 0,3 | 0,3 |
| Консультация | 4 | 4 |
| Контроль самостоятельной работы | 2 | 2 |
| **2. Самостоятельная работа** | **78.7** | **78.7** |

| | | |
|---|---|---|
| Контроль | **27** | **27** |
| ИТОГО: | **180** | **180** |
| Общая трудоемкость | **5** | **5** |

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

| Наименование раздела (темы) дисциплины | Содержание раздела (темы разделов) | Индекс компетенции |
|---|---|---|
| Тема 1.Введение в организационную психологию | Понятие и предмет организационной психологии. Задачи и методы исследования в организационной психологии. Основные понятия организационной психологии: организация, организационная структура, организационная культура, организационное развитие. Краткая история развития организационной психологии. Основные направления деятельности специалистов в области организационной психологии. Перспективы развития организационной психологии. Основные направления работы психологов в организациях. Принципы и способы ведения работы в организациях различного типа, виды психологической помощи: по характеру решаемых задач, по содержанию действий психолога, основные цели, задачи и области применения психологических методов, технологий и процедур. Основные принципы организации мониторинга психологической безопасности и комфортности среды проживания населения. Основы отечественной и зарубежной общей и социальной психологии (современные направления, актуальные проблемы.) Профессиональные функции психолога в организациях разного типа. | ОПК-8 |
| Тема 2. Направления психологических исследований в организациях | Основные теории организаций. Организационная структура. Оценка работы. Основные направления исследования сотрудников в организации. Отборочные тесты, используемые при приеме на работу. Этапы оценки эффективности менеджмента организации и анализ полученных данных. Оценка делового потенциала сотрудников организации. Риски и факторы социальной и психологической напряженности. Основы прогнозирования и проектирования в социальной психологии, принципы, методы, методики и технологии мониторинга социальных явлений, психологии малых групп, психологии масс. | ОПК-8 |
| Тема 3.Особенности подбора кадров | Подбор кадров, соответствующих требованиям организации и должностным обязанностям. Отсеивание поступающих на работу. Предварительный сбор информации. Интервьюирование претендентов. Подходы к отбору сотрудников в организации: клинический и количественный.<br>Этапы подбора персонала. Разработка психологических критериев оценки профессиональной пригодности для работников организации. Разработка экспериментальной модели профессиональной пригодности и формулы оценки профпригодности сотрудников организации. Выделение факторов, влияющих на успешность | ОПК-8 |

| | | |
|---|---|---|
| | профессиональной деятельности. Схема работы психолога по отбору кандидатов для приема на работу. Анализ профессиональной деятельности сотрудников организации с точки зрения обеспечения её психологической эффективности. | |
| Тема 4.Распределение сотрудников в организации | Основные особенности подбора сотрудников в организации. Профессионально важные характеристики кандидатов. Основные особенности распределения сотрудников в организации и стратегии формирования штата сотрудников. Стратегии работы психолога в организации: ролевой, структурный и функциональный подходы. Основные стратегии работы организационного психолога: «человек сам хозяин своей жизни», «все дело в недостатке общей психологической культуры», «комплексной проблеме — комплексный (междисциплинарный) подход». | ОПК-8 |
| Тема 5. Мотивация сотрудников и удовлетворенность работой как важные аспекты эффективности организации | Представление об организационной мотивации: подход, основанный на выделении в качестве основных детерминант мотивации - определенных личностных характеристик; когнитивный и средовой подходы. Основные правила мотивации, виды и типы мотивов к труду. Удовлетворенность работой. Значение и измерение удовлетворенности работой. Значение и измерение удовлетворенности работой. Текучесть кадров и преданность организации. | ОПК-8 |
| Тема 6. Психологический подход к планированию работы и условия труда в организации | Приемы психологического планирования работы: расширение диапазона работы, обогащение работы, социотехническое планирование работы. Влияние условий труда на производительность в организации (температура, освещенность, шум). Распределение рабочего времени. Методология индивидуальных консультаций и тренингов (специфика, виды, длительность и т. д.). | ОПК-8 |

## 6. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

**Очная форма обучения**

| Наименование раздела (темы) дисциплины | Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах) | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Л | ЛР | ПЗ | СРС |
| Тема 1.Введение в организационную психологию | 6 | - | 6 | 12 |
| Тема 2. Направления психологических исследований в организациях | 6 | - | 6 | 12 |
| Тема 3.Особенности подбора кадров | 6 | | 6 | 12 |
| Тема 4.Распределение сотрудников в организации | 6 | | 6 | 13 |
| Тема 5. Мотивация сотрудников и удовлетворенность работой как важные аспекты эффективности организации | 6 | | 6 | 13 |
| Тема 6. Психологический подход к планированию работы и условия труда в организации | 6 | | 6 | 12.7 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Итого (часов) | 36 | - | 36 | 74.7 |
| Форма контроля | Экзамен | | | |

**Очно-заочная форма обучения**

| Наименование раздела (темы) дисциплины | Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах) | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Л | ЛР | ПЗ | СРС |
| Тема 1.Введение в организационную психологию | 4 | - | 6 | 13 |
| Тема 2. Направления психологических исследований в организациях | 4 | - | 6 | 13 |
| Тема 3.Особенности подбора кадров | 6 | | 6 | 13 |
| Тема 4.Распределение сотрудников в организации | 6 | | 6 | 13 |
| Тема 5. Мотивация сотрудников и удовлетворенность работой как важные аспекты эффективности организации | 6 | | 6 | 13 |
| Тема 6. Психологический подход к планированию работы и условия труда в организации | 6 | | 6 | 13.7 |
| Итого (часов) | 32 | - | 36 | 78.7 |
| Форма контроля | Экзамен | | | |

## 7. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе литературных источников и материалов, публикуемых в интернете, а также реальных речевых и языковых фактов, личных наблюдений. Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа по дисциплине включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;
- выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках;
- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, выполнение упражнений);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- написание рефератов;
- подготовка к тестированию;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к экзамену.

## 8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 8.1 Основная литература:

1. Полякова, И. В. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / И. В. Полякова. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с. – ISBN 978-5-4486-0720-2. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/83272.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

2. Прусова, Н. В. Психология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н. В. Прусова, Г. Х. Боронова. – 2-е изд. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Научная книга, 2019. – 159 с. – ISBN 978-5-9758-1773-0. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/81046.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

3. Соколова, М. М. Социальная психология коллектива [Электронный ресурс]: учебное пособие / М. М. Соколова. – Электрон. текстовые данные. – Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2019. – 140 с. – ISBN 978-5-7882-2795-5. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/109596.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

### 8.2. Дополнительная литература

1. Афанасьева, Е. А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу «Организационная психология (психология организаций)» / Е. А. Афанасьева. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Вузовское образование, 2014. – 337 с. – ISBN 2227-8397. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

2. Демидова, Е. В. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» всех форм обучения / Е. В. Демидова. – Электрон. текстовые данные. – Красноярск: Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, 2020. – 244 с. – ISBN 978-5-86433-804-9. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/107220.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

3. Жог, В. И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. И. Жог, Л. В. Тарабакина, Н. С. Бабиева. – 2-е изд. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Московский педагогический государственный университет, 2017. – 178 с. – ISBN 978-5-94845-272-2. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/72503.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

4. Костин, А. Н. Организационно-процессуальный анализ психической регуляции сложной деятельности [Электронный ресурс] / А. Н. Костин, Ю. Я. Голиков. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Институт психологии РАН, 2014. – 448 с. – ISBN 978-5-9270-0292-4. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/51934.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

5. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс] / А. А. Алдашева [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – М.: Институт психологии РАН, 2015. – 712 с. – ISBN 978-5-9270-0303-7. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/51961.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

6. Шаповалов, В. И. Теоретико-методологические основы психологии менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. И. Шаповалов. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Вузовское образование, 2017. – 200 с. – ISBN 2227-8397. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/58321.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

7. Шамис, В. А. Психология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров / В. А. Шамис, Г. Г. Левкин. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2023. – 130 с. – ISBN 978-5-4497-1828-0. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/124753.html

### 8.3 Лицензионное программное обеспечение

1. Windows 10 pro
2. Liber Office (free)
3. Open Office.org (free)
4. ABBYY FineReader 11 Professional Edition
5. 7Zip (free)
6. Google Chrome (free)
7. Mozilla Firefox (free)
8. VLC player (видео плейер)
9. AIMP (ауди оплейер)
10. GIMP (Графический редактор)
11. K-Lite (кодеки для воспроизведения видео)
12. Irfanview (просмотр фото)
13. Adobe Flash Player
14. Adobe Reader (просмотр PDF)

### 8.4 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Российское образование. Федеральный образовательный портал – Режим доступа: www.edu.ru
2. Министерство образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://minobrnauki.gov.ru/
3. Научная педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gnpbu.ru
4. Российская государственная библиотека [Электронный ресурс] – Режим доступа: http:// http://www.rsl.ru
5. Президентская библиотека – http://www.prlib.ru.
6. «Психологическая литература в Интернете» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.psy.msu.ru/links/liter.html, который размещен на сайте факультета психологии МГУ им. М. В. Ломоносова.
7. Электронно-библиотечная система IPRbooks: http://www.iprbookshop.ru

### Информационные справочные системы

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: http://www.consultant.ru/
2. Информационно-правовой сервер «Гарант» http://www.garant.ru/

## 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| | |
|---|---|
| Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (ауд.4) | **Учебная мебель:**<br>стол на 2 посадочных места (18шт.),<br>стул (36 шт.),<br>стол преподавателя (1шт.),<br>доска маркерная (1шт.).<br>**Технические средства обучения:**<br>Компьютеры (8 шт.) с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду организации,<br>мультмедийное оборудование (видеопроектор, экран). |
| Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.7) | Учебная мебель:<br>стол на 2 посадочных места (6шт.),<br>стул (12 шт.).<br>Технические средства обучения:<br>оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением |

| | |
|---|---|
| | доступа в электронную информационно-образовательную среду организации (12 шт) |
| Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.5) | Учебная мебель:<br>стол на 2 посадочных места (1шт.), стул (2 шт.).<br>Технические средства обучения:<br>оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации (2 шт) |
| Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (ауд.8) | Стеллажи, инвентарь, учебное оборудование |

## 10.ОСОБЕННОСТИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЙ ОБУЧАЮЩИМИСЯ-ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ (ПРИ НАЛИЧИИ)

Особые условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

– Закона РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Закона РФ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

– Приказа Минобрнауки России от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса (утв. Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В целях доступности изучения дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья организацией обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

−наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети «Интернет» для слабовидящих:

−размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации (информация должна быть выполнена крупным рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);

−присутствие ассистента. оказывающего обучающемуся необходимую помощь:

−обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

−обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря. к зданию организации;

2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

– дублирование звуковой справочной информации визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо определять с учетом размеров помещения);

– обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации:

3.Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата. Материально- технические условия обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, локальное понижение стоек-барьеров: наличие специальных кресел и
других приспособлений).

Обучение лиц организовано как инклюзивно, так и в отдельных группах.

## 11.ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 11.1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе государственной итоговой аттестации.

Оценочные материалы включают в себя контрольные задания и (или) вопросы, которые могут быть предложены обучающемуся в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине. Указанные планируемые задания и (или) вопросы позволяют оценить достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине, установленных в соответствующей рабочей программе дисциплины, а также сформированность компетенций, установленных в соответствующей общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

На этапе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине показателями оценивания уровня сформированности компетенций являются результаты устных и письменных опросов, выполнение практических заданий, решения тестовых заданий.

Итоговая оценка сформированности компетенций определяется в период государственной итоговой аттестации.

***Описание показателей и критериев оценивания компетенций***

| Показатели оценивания | Критерии оценивания компетенций | Шкала оценивания |
|---|---|---|
| Понимание смысла компетенции | Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач | Минимальный уровень |
| | Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. | Базовый уровень |
| | Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости | Высокий уровень |

| | | |
|---|---|---|
| Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины | Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче<br><br>Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.<br>Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии. | Минимальный уровень<br><br>Базовый уровень<br><br>Высокий уровень |
| Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины | Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач.<br>Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы<br>Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам. | Минимальный уровень<br><br>Базовый уровень<br><br>Высокий уровень |

## 11. 2 Оценочные материалыдля проведения текущего контроля

**ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры** (контролируемый индикатор достижения ОПК-8.2. Способен выполнять профессиональные функции психолога в соответствии со спецификой организации).

*Типовые задания, для оценки сформированности знаний*

| Результаты обучения |
|---|
| Знает основы профессиональной деятельности психолога в организациях в соответствии с организационной политикой, принципами и процедурами; |

### Типовые задания для устного опроса

1. Понятие и предмет организационной психологии. Краткая история развития организационной психологии.
2. Задачи и методы исследования в организационной психологии.
3. Основные направления деятельности специалистов в области организационной психологии.
4. Перспективы развития организационной психологии.
5. Основные теории организаций. Организационная структура. Оценка работы.
6. Основные направления исследования сотрудников в организации.
7. Отборочные тесты, используемые при приеме на работу.
8. Этапы оценки эффективности менеджмента организации и анализ полученных данных.
9. Оценка делового потенциала сотрудников организации.

10. Подбор кадров, соответствующих требованиям организации и должностным обязанностям.
11. Отсеивание поступающих на работу. Предварительный сбор информации. Интервьюирование претендентов.
12. Подходы к отбору сотрудников в организации: клинический и количественный.
13. Основные особенности подбора сотрудников в организации.
14. Профессионально важные характеристики кандидатов.
15. Основные особенности распределения сотрудников в организации и стратегии формирования штата сотрудников.
16. Стратегии работы психолога в организации: ролевой, структурный и функциональный подходы.
17. Основные стратегии работы организационного психолога.
18. Представление об организационной мотивации: основные подходы.
19. Основные правила мотивации.
20. Виды мотивов к труду.
21. Типы мотивов к труду.
22. Удовлетворенность работой. Значение и измерение удовлетворенности работой.
23. Текучесть кадров и преданность организации.
24. Приемы психологического планирования работы.
25. Влияние условий труда на производительность в организации (температура, освещенность, шум).
26. Распределение рабочего времени.
27. Стрессоры в производственной среде.
28. Реакции на стресс. Профессиональное выгорание.
29. Роль организации в снижении стресса.
30. Указания по уменьшению стрессоров на рабочем месте.
31. Качество трудовой жизни и благополучие работника.
32. Организационно-методологические принципы психологической службы организации.
33. Цели и задачи психологической службы организации.
34. Принципы пользования психологической информацией.
35. Морально-этические принципы работы психолога.
36. Планирование и нормирование работы психологической службы.
37. Составление плана работы психолога в организации.
38. Структура отношений организационного психолога с заказчиком и клиентами.
39. Этапы подбора персонала.
40. Разработка психологических критериев оценки профессиональной пригодности для работников организации.
41. Разработка экспериментальной модели профессиональной пригодности и формулы оценки профпригодности сотрудников организации.
42. Выделение факторов, влияющих на успешность профессиональной деятельности.
43. Схема работы психолога по отбору кандидатов для приема на работу.
44. Психологическая оценка адаптации сотрудника организации.
45. Работа организационного психолога по повышению уровня адаптации сотрудников.
46. Понятия «обучение» и «развитие» в практике работы организационного психолога с сотрудниками организации.
47. Научение и фазы овладения профессиональными навыками.
48. Стратегическое значение обучения и развития.
49. Оценка потребности в обучении.
50. Методы и техники обучения: на работе и вне работы.
51. Моделирование в контексте обучения и развития персонала организации.
52. Вопросы развития менеджмента: тренинг культурного разнообразия,

наставничество.

53. Критерии оценки программ обучения.
54. Понятие команды и принципы командной работы.
55. Роль организационного психолога в формировании команды.
56. Диагностика социально-психологического климата.
57. Консультирование сотрудников и руководителей различного уровня.
58. Особенности консультирования по различным формам представленной информации.
59. Форма представления информации по психологическому обследованию сотрудника.
60. Работа организационного психолога с увольняемыми и уходящими на пенсию сотрудниками.
61. Профессиональные навыки психологического анализа профессиональной деятельности сотрудников организации с точки зрения обеспечения её психологической эффективности.
62. Психологические методы анализа основных типов проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала организации, и способы их разрешения с учетом возможностей применения современных психологических технологий в конкретных организационных условиях.
63. Основные принципы организации мониторинга психологической безопасности и комфортности среды проживания населения.
64. Психологическое сопровождение и психологическая помощь социально уязвимым слоям населения (клиентам).

***Критерии и шкала оценивания устного опроса***

| Оценка за ответ | Критерии |
|---|---|
| Отлично | выставляется обучающемуся, если:<br>- теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов;<br>- исчерпывающее, последовательно, четко и логически излагает теоретический материал;<br>- свободно справляется с решение задач,<br>- использует в ответе дополнительный материал;<br>- все задания, предусмотренные учебной программой выполнены;<br>- анализирует полученные результаты;<br>- проявляет самостоятельность при трактовке и обосновании выводов |
| Хорошо | выставляется обучающемуся, если:<br>- теоретическое содержание курса освоено полностью;<br>- необходимые практические компетенции в основном сформированы;<br>- все предусмотренные программой обучения практические задания выполнены, но в них имеются ошибки и неточности;<br>- при ответе на поставленный вопросы обучающийся не отвечает аргументировано и полно.<br>- знает твердо лекционный материал, грамотно и по существу отвечает на основные понятия. |
| Удовлетворительно | выставляет обучающемуся, если:<br>- теоретическое содержание курса освоено частично, но проблемы не носят существенного характера;<br>- большинство предусмотренных учебной программой заданий выполнено, но допускаются не точности в определении формулировки;<br>- наблюдается нарушение логической последовательности. |

| | |
|---|---|
| Неудовлетворительно | выставляет обучающемуся, если:<br>- не знает значительной части программного материала;<br>- допускает существенные ошибки;<br>- так же не сформированы практические компетенции;<br>- отказ от ответа или отсутствие ответа. |

**Тестовые задания**

**1. Организационная психология – это**
1. Прикладная отрасль психологии;
2. Часть Общей психологии;
3. Раздел психологии труда.

**2. Какая наука не участвовала в формировании организационной психологии:**
1. Экспериментальная психология;
2. Зоопсихология;
3. Научный менеджмент.

**3. Какой из методов сбора информации не относится к методу опроса:**
1. Анкетирование;
2. Испытания;
3. Социометрический опрос.

**4. Кто является основателем школы научного управления:**
1. *Ф. Герцберг*;
2. *Ф. Тейлор*;
3. *Э.Мейо*.

**5. Какой теоретический подход в организационном управлении не является современным:**
1. Процессный;
2. Системный;
3. Административный.

**6. Какой из ниже приведенных примеров не является социальной организацией:**
1. Политическая партия;
2. Социальный слой населения;
3. Семья.

**7. Какой компонент является ресурсом организации:**
1. Цели;
2. Задачи;
3. Технологии.

**8. Укажите элемент, не относящийся к прямой среде организации:**
1. Производство;
2. Поставщики;
3. Персонал организации.

**9. Укажите элемент, относящийся к косвенной среде организации:**
1. Социокультурные факторы;
2. Конкурирующие организации;
3. Источники трудовых ресурсов

**10. Что не является компонентом общей характеристики организации:**
1. Зависимость от внешней среды;
2. Вертикальное разделение труда;
3. Адаптивная структура.

**11. Что не относится к внутренним переменным организации:**
1. Цели;
2. Технологии;
3. Потребители.

**12. Что является компонентом организационной культуры:**

1. Задачи;
2. Производство;
3. Ценности.

**13. Ценности могут быть:**

1. Инструментальные;
2. Терминальные;
3. Механистические.

**14. Какой тип организационной структуры не является традиционной:**

1. Линейно-функциональная;
2. Дивизиональная;
3. Матричная.

**15. Какой тип организационной структуры не относится к органическим организациям:**

1. Адаптивная;
2. Проектная;
3. Иерархическая.

**16. К формальной структуре организации относится:**

1. Пространственное распределение;
2. Социальный контроль;
3. Сопротивление переменам.

**17. Компонентами неформальной структуры организации являются:**

1. Горизонтальная дифференциация;
2. Вертикальная дифференциация;
3. Неформальные лидеры.

**18. Функция формальной организации – это:**

1. Внутренняя интеграция;
2. Потребность в защите;
3. Аффилятивная потребность.

**19. Одной из функций неформальной организации является:**

1. Удовлетворение потребности в чувстве принадлежности;
2. Адаптация;
3. выживание в среде.

**20. Какие составные факторы наиболее полно характеризуют эффективные коммуникации:**

1. Способы обеспечения коммуникаций: слушание, речь, чтение, письмо;
2. Рациональное сочетание вербальных и невербальных коммуникаций, знание коммуникационного этикета;
3. Знания трансактного анализа, практические навыки НЛП.

**21. Сколько элементов насчитывается в структуре коммуникативного акта:**

1. Пять;
2. Четыре;
3. Семь.

**22. Что не является этапом коммуникативного процесса:**

1. Декодирование-прием;
2. Канал связи;
3. Обратная связь.

**23. Какой коммуникативный поток информации выполняет функцию координации и решения текущих задач:**

1. Нисходящий;
2. Восходящий;
3. Горизонтальный.

**24. Какой пример не относится к централизованной сети общения:**

1. «Треугольник»;
2. «Цепь»;

3. «Перекрестно-кольцевая».

**25. К межличностным барьерам общения относится:**

1. Семантические барьеры;
2. Информационные перегрузки;
3. Статусные искажения информации.

**26. Организационным барьером общения является:**

1. Плохая обратная связь;
2. Неэффективная структура организации;
3. Ошибки восприятия.

**27. Какое направление не разрабатывалось в отечественной науке:**

1. Научная организация труда;
2. Школа человеческих отношений;
3. психотехника.

**28. Какие отношения управления соответствуют эффективному лидерству:**

1. Хозяин – раб;
2. Руководитель – подчиненный;
3. Лидер – последователь.

**29. К основным типам власти не относится:**

1. Традиция;
2. Принуждение;
3. Технология.

**30. Харизма – это:**

1. Компетенция;
2. Вознаграждение;
3. Сила примера.

**31. Не является подходом к пониманию сути лидерства:**

1. Поведенческий подход;
2. Подход с позиций личных качеств;
3. Процессный подход.

**32. Характеристику стилей руководства дал:**

1. *МакГрегор*;
2. *Маслоу*;
3. *Мэйо*.

**33. Не является стилем руководства:**

1. Демократическое руководство;
2. Системное руководство;
3. Либеральное руководство.

**34. Что в наибольшей степени характеризует мотивацию:**

1. Теория мотивации, материальные и духовные потребности, всестороннее развитие личности, качество трудовой жизни;
2. Материальные потребности и развитые производительные силы общества;
3. Мотивы человека, биологические потребности, уровень жизни, деньги, постиндустриальное общество.

**35. Что, согласно теории *Маслоу*, не относится к основным типам потребностей:**

1. Физиологические потребности;
2. Гигиенические факторы;
3. Потребности самовыражения.

**36. Кто, из ниже названных ученых, не занимался вопросами мотивации труда:**

1. *МакКлелланд*;
2. *Герцберг*;
3. *Файоль*.

**37. Какой из методов не является мотивирующим:**

1. Экономический;
2. Политический;

3. Целевой.

**38. Не используется в прямом индивидуальном экономическом методе:**

1. Сдельная оплата;
2. Премии за достижения;
3. Система распределения прибыли.

**39. Какой из ниже приведенных методов относится к косвенным экономическим методам:**

1. Охрана труда;
2. Страхование жизни;
3. Льготное питание.

**40. Метод перепроектирования работ заключается в:**

1. Формальной организации трудовых заданий;
2. Учитывании особенностей межличностных отношений;
3. Изменение уже существующей системы работы.

**41. Согласно методу соучастия, исполнитель становится:**

1. Активным участником управления;
2. Не вмешивается в процесс управления;
3. Пассивным участником управления.

**42. Субъектом конфликта не могут являться:**

1. Противоположные интересы;
2. Оппоненты;
3. Противоположные позиции.

**43. Функцией деструктивного конфликта может быть:**

1. Выявление круга актуальных проблем;
2. Ухудшение групповых отношений;
3. Повышение эффективности организации.

**44. Какой способ регулирования конфликта наиболее оптимальный:**

1. Приспособление;
2. Сотрудничество;
3. Компромисс.

**45. Сколько этапов проходит в своей динамике конфликт:**

1. Шесть;
2. Пять;
3. Семь.

**46. Какой способ регулирования конфликта ведет к затяжным и неконтролируемым последствиям:**

1. Соперничество;
2. Избегание;

Приспособление.

**47. Основными технологиями паблик рилейшенз не являются:**

1. Психологическое воздействие;
2. Наблюдение;
3. Привлечение инвестиций.

**48. Начало направлению «Школа человеческих отношений» положил:**

1. *К.Арджирис*;
2. *Р.Лайкерт*;
3. *Э.Мэйо.*

**49. Автором концепции социотехнической организации является:**

1. *Э.Трист*;
2. *Д.Катц*;
3. *А.Гастев*.

**50. Какое направление психологической науки не является базисным для деятельности паблик релейшенз:**

1. Психология личности;

2. Психология общения;
3. Инженерная психология.

**51. Какой из ниже приведенных факторов не является определяющим для показателя сплоченности группы:**

1. Трудность вступления в группу;
2. Национальная принадлежность участников группы;
3. Время, проведенное вместе.

**52. Сколько этапов занимает переговорный процесс:**

1. Два;
2. Три;
3. Четыре;

**53. Система работы с персоналом включает в себя следующие подсистемы:**

1. Основные и вспомогательные рабочие, руководители, специалисты.
2. Персонал как система, кадровая политика, подбор персонала, оценка персонала, расстановка персонала, адаптация, обучение персонала.
3. Принципы гибкости, адаптивности, эффективности. Методы административные и социально-психологические.

**54. Подбор персонала включает в себя следующие элементы:**

1. Расчет потребности в персонале, наем персонала, адаптация в новой должности;
2. Модели рабочих мест, реклама в местных газетах, собеседование и аттестация кадров;
3. Расчет потребности в персонале, модели рабочих мест, профотбор персонала, собеседование, формирование резерва кадров.

**55. Оценка персонала включает в себя следующие элементы:**

1. Выявление позитивных и негативных свойств личности сотрудника и ведение «досье»;
2. Комплексная аттестация персонала один раз в три-пять лет;
3. Методы оценки персонала, оценка потенциала работника, оценка индивидуального вклада, аттестация кадров.

**56. Адаптация персонала включает в себя следующие процедуры:**

1. Стажировка на рабочем месте, производственная практика, прикрепление наставника;
2. Критерии адаптации персонала, испытательный срок, адаптация специалистов, наставничество и консультирование;
3. Выделение лидеров коллектива, определение формальных и неформальных групп, проведение выборов руководителей.

**57. Обучение персонала включает следующие виды:**

1. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка кадров;
2. Переход к 12-летней школе на основе национальной доктрины образования;
3. Повышение квалификации руководителей и специалистов предприятий.

**58. Организация работы с персоналом включает в себя подсистемы:**

1. Обеспечивающие (кадры, информация, техника, технология);
2. Кадровая политика, лидерство, подбор персонала, мотивация людей;
3. Философия организации, структура персонала, регламентация управления, научная организация труда, формирование коллектива.

**59. Какая из следующих групп является коллективом:**

1. Семья, с учетом дальних и близких родственников;
2. Рабочая бригада;
3. Компания школьных друзей.

**60. Структура оплаты труда персонала включает в себя следующие элементы:**

1. Стоимость рабочей силы, прибавочный продукт, спрос на рынке трудовых ресурсов;
2. Нормативы труда, тарифная система для рабочих и служащих, экономические методы управления;
3. Основная зарплата, дополнительная зарплата, вознаграждение, премия из прибыли, материальная помощь.

**61. Какие Вам известны современные методы управления:**

1. Метод «кнута и пряника»;

2. Административные и психологические;
3. Административные, экономические, социологические и психологические.

***Критерии оценивания образовательных достижений для тестовых заданий***

| Оценка | Коэффициент К (%) | Критерии оценки |
|---|---|---|
| Отлично | Свыше 80% правильных ответов | глубокое познание в освоенном материале |
| Хорошо | Свыше 70% правильных ответов | материал освоен полностью, без существенных ошибок |
| Удовлетворительно | Свыше 50% правильных ответов | материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях |
| Неудовлетворительно | Менее 50% правильных ответов | материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня |

**Тематика реферата**

1. Универсальные принципы управления человеческими ресурсами в классической школе менеджмента.
2. Особенности управления человеческими ресурсами в США, Европе, Японии и России.
3. Составляющие удовлетворенности персонала своим трудом.
4. Функции и задачи менеджера по персоналу.
5. Методы управления персоналом.
6. Этапы обучения персонала.
7. Факторы профессионального успеха личности.
8. Особенности творческого и делового роста в управлении персоналом.
9. Мотивационные модели поведения персонала.
10. Пассивность персонала и как с ней бороться.
11. Отбор, прием на работу и увольнение персонала.
12. Собеседование при приеме на работу.
13. Тесты в системе профотбора.
14. Роль и место деловой игры в селекции персонала.
15. Формы обучения и повышения квалификации работников.
16. Особенности российского современного рынка труда.
17. Особенности миграции трудовых ресурсов в РФ.
18. Место профессиограммы в управлении персоналом.
19. Социометрическое исследование коллектива.
20. Служебные обязанности менеджера по персоналу.
21. Особенности подготовки персонала в условиях рынка.
22. Сущность профотбора.
23. Методы обучения персонала.
24. Место и роль управления персоналом в организации.
25. Персонал и другие ресурсы организации.
26. Возрастные стадии карьеры.
27. Статус, престиж, заработок – место и роль в карьере персонала.
28. Факторы конкуренции среди персонала.
29. Спрос, предложение и цена на персонал.
30. Формы стимулирования высококачественного труда.

***Критерии оценивания выполнения реферата***

| Оценка | Критерии |
|---|---|

| | |
|---|---|
| Отлично | полностью раскрыта тема реферата; указаны точные названия и определения; правильно сформулированы понятия и категории; проанализированы и сделаны собственные выводы по выбранной теме; использовалась дополнительная литература и иные материалы и др.; |
| Хорошо | недостаточно полное, раскрытие темы; несущественные ошибки в определении понятий и категорий и т. п., кардинально не меняющих суть изложения; использование устаревшей литературы и других источников; |
| Удовлетворительно | реферат отражает общее направление изложения лекционного материала и материала современных учебников; наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; использование устаревшей литературы и других источников; неспособность осветить проблематику дисциплины и др.; |
| Неудовлетворительно | тема реферата не раскрыта; большое количество существенных ошибок; отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок и др. |

### 11.3. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

*Типовые задания, направленные на формирование профессиональных умений.*

| Результаты обучения |
|---|
| Умеет соотносить набор профессиональных функций с различным типом организаций; |

**Типовые задания для подготовки к экзамену**

1. Что послужило причиной возникновения организационной психологии как науки?
2. Какие задачи ставит перед собой организационная психология как наука?
3. Что собой представляет организация как система?
4. Перечислить психологические факторы результативности и эффективности функционирования организации
5. Охарактеризуйте три основных этапа развития организационной психологии как науки.
6. Опишите научные подходы к оценке роли человека в организации.
7. Опишите принципы российской школы научной организации труда
8. Что собой представляют лонгитюдные методы исследования?
9. Опишите научные и организационные возможности социометрии.
10. Перечислить типы вопросов, использующиеся в опросном методе
11. Какие методы статистической обработки данных Вы знаете?
12. Какие факторы управляемости в работе организации?
13. Какова роль элиты (референтных групп) в процессе управления организацией?
14. Опишите организацию как объект управления.
15. Перечислите характеристики сработанности коллектива.
16. Опишите внешние и внутренние функции миссии.
17. Тождественны ли понятия «миссия» и «философия» предприятия?
18. Каково влияние миссии в системе организационного целеполагания?
19. Поясните организационную культуру как метод и инструмент подбора и контекстного управления персонала.
20. Поясните сущность и границы организационной культуры.

21. Опишите суть эксперимента Э. Мейо в американской компании Western Electric в Чикаго.
22. Какова роль обрядов и традиций в формировании организационной культуры?
23. Что собой представляют ценности человека? Их разновидности.
24. Как связаны жизненные циклы организации и этапы развития организации?
25. Перечислить основные методы организационного развития.
26. Что собой представляют процессуальные метода развития организации?
27. Каким образом с помощью тренингов происходит развитие организации?
28. Перечислите основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития.
29. Описать психологическую сущность власти.
30. Виды власти: их достоинства и слабости.
31. Перечислите характеристики авторитета личности руководителя.
32. Опишите личностные характеристики эффективного лидера.
33. В чём отличие «социального статуса» и «социальной роли»?
34. Что такое мотивация?
35. Как проявляются потребности в аффиляции?
36. Опишите сущности двухфакторной теории мотивации Ф. Герцберга
37. Опишите характеристику поведения Хи Y согласно теории МакГрегора
38. Что собой представляет целевая теория мотивации?
39. Перечислить функции общения.
40. Как проявляется регулятивная функция общения в организации?
41. Опишите структуру коммуникативного акта
42. Как проявляется организационная рефлексия?
43. Опишите критерии эффективности коммуникационных сетей
44. Какие отборочные тесты, используемые при приеме на работу?
45. Как осуществляются подходы к отбору сотрудников в организации: клинический и количественный.
46. Опишите основные особенности подбора сотрудников в организации.
47. Как влияют условия труда на производительность в организации (температура, освещенность, шум).
48. Перечислите морально-этические принципы работы психолога.
49. Какие профессиональные навыки психологического анализа профессиональной деятельности сотрудников организации с точки зрения обеспечения её психологической эффективности вы знаете?
50. Как осуществляется работа организационного психолога с увольняемыми и уходящими на пенсию сотрудниками?

*Типовые практические задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений*

| Результаты обучения |
|---|
| Владеет навыками анализа и оценки межличностных и профессиональных отношений в контексте выполнения своих профессиональных функций в организациях; |

## Типовые практические задания для подготовки к экзамену

**Задача № 1.**

Задание. Извлечь из ответа соискателя как можно больше информации по следующим направлениям:

1. Каковы особенности работы/функций, подходящих для этого человека?
2. Каким образом мотивировать сотрудника?
3. Какие особенности управления сотрудником можно выделить?
4. Какая корпоративная культура наиболее полно соответствует данному человеку?

5. Есть ли какие-то негативные моменты/угрозы, связанные с пребыванием данного человека в организации?

Фрагмент для исследования. Я работаю в продажах с 1995 г. Моя предыдущая специальность также была в значительной степени связана с постоянным общением с людьми и необходимостью убеждать и оказывать влияние. Поэтому мне было очень легко адаптироваться к работе в продажах, и я смог быстро достичь очень хороших результатов: мой бонус через полгода после начала работы был самым высоким в отделе. Но работа в дистрибьюторской компании (не производителе), пусть и крупной, не совсем меня устраивала. По-настоящему научиться трейд-маркетингу и системе продаж в коммерческой компании можно только при условии работы в компании-производителе. На самом деле это действительно так, потом я в этом смог убедиться на собственном опыте, а тогда – только предполагал. Было очень трудно уходить из компании, так как проработал там больше двух лет, всех знал, был очень дружный коллектив, но надо двигаться вперед. Поэтому я начал активный поиск работы и уже через месяц прошел по конкурсу в компанию XXX. Это западная компания-производитель, работающая на уже известном мне рынке, но именно здесь у меня появилась возможность не просто следовать указаниям производителя и хорошо работать с клиентами, формируя отношения надолго, но и строить систему работы. Поскольку моя новая должность была «менеджер по работе с ключевыми клиентами», я вел только ключевые сбытовые сети, что, я считаю, и есть самое интересное. Именно здесь имеешь возможность общаться с наиболее интересными людьми, успех здесь приносит компании колоссальные деньги. В компании понятна и заметна твоя роль. Мне удалось добиться существенного роста объема продаж в двух наших крупных сетях. Мы вместе с отделом маркетинга проанализировали динамику продаж, я предложил варианты промоушнов, просчитали их эффективность. После внедрения новой системы результат появился в первый же месяц, причем результат существенный.

**Задача № 2.**

Задание. Извлечь из ответа соискателя информацию по следующим направлениям:

1. Каковы особенности работы/функций, подходящих для этого человека?
2. Каким образом мотивировать сотрудника?
3. Какие особенности управления сотрудником можно выделить?
4. Какая корпоративная культура наиболее полно соответствует данному человеку?
5. Есть ли какие-то негативные моменты/угрозы, связанные с пребыванием данного человека в организации?

Фрагмент для исследования. Меня всегда привлекала работа с цифрами и аналитическая работа. Когда я поступала в вуз, уже было понятно, что экономическое образование будет востребовано. Моя мама – главный бухгалтер, всю жизнь работала в бухгалтерии, и она считала, что, получив образование, мне стоит работать бухгалтером. Но мне не нравится рутина, когда все делаешь только в соответствии с четкими процедурами и налоговым законодательством. Креатива практически нет и быть не может. На практике после 3-го курса мне удалось получить работу, связанную с финансовым анализом и западной отчетностью в соответствии со стандартами GAAP. Это мне понравилось, и я решила постараться следовать именно этой специализации. Однокурсница, которой уже удалось устроиться в инофирму, посоветовала постараться найти работу уже сейчас, на 4-м курсе, потому что тогда после окончания вуза у меня будет шанс найти действительно хорошую работу или сделать карьеру там, где начну работать уже сейчас. Поэтому я заинтересована, в первую очередь, в получении опыта, оплата не является значимым фактором, гораздо важнее возможность как можно большему научиться и получить опыт в хорошей западной компании.

**Задача № 3.**

Вы окончили университет и решили открыть свой психологический центр.

1. Что необходимо сделать для нормальной работы психологического центра, как организации?
2. В чем особенность подбора персонала в эту структуру?

**Задача № 4.**

Вы решили открыть свою компанию по продажам.

1. Что необходимо сделать для ее нормальной работы, как организации?
2. В чем особенность подбора персонала в эту структуру?

**Задача № 5.**

Молодой менеджер узнал, что в фирме, куда он послал резюме, работает его знакомый. Он попросил этого знакомого рассказать коллегам, что скоро к ним придет перспективный молодой

специалист, ответственный, трудолюбивый, деятельный, легкий в общении. Какие эффекты социальной перцепции он решил таким образом использовать?

**Задача № 6.**

В небольшой компании возможности для профессионального развития предоставляются лишь руководителям, остальной персонал работает лишь в режиме подчиненных и не имеет права выдвигать свои идеи.

1. Правильна ли такая политика компании?
2. Как характеризуется данный тип организации?

**Задача № 7.**

Вас вызвали к директору с отчетом, над которым вы долго работали, вы сидите в приемной и ждете своей очереди. У Вас усиленное сердцебиение, потение ладошек, дрожание кистей рук, сужение поля зрения, «улетучивание» мыслей, невозможность сосредоточиться на отчете, тревога, волнение, невозможность вспомнить важные моменты из отчета, которые до этого вы хорошо знали

1. Симптомы какого психического состояния здесь представлены?
2. Как можно улучшить данное психологическое состояние?

**Задача № 8.**

Вы руководитель небольшой компании по продажам. Ваши сотрудники плохо справляются с работой, создается впечатление, что у них нет никакого желания добиться лучших результатов. Вы обращаетесь к психологу с целью провести диагностику сложившейся ситуации. После проведения диагностики психолог говорит вам, что у ваших сотрудников замотивированность в труде на низком уровне.

1. Какие меры вы предпримете для улучшения мотивации персонала?
2. Дайте краткую характеристику оптимальной, на Ваш взгляд, системы мотивации для данного предприятия.

**Задача № 9.**

Вы работаете психологом в рекламном агентстве. К вам обратился начальник отдела кадров с просьбой из пяти кандидатов отобрать двоих лучших. Главный критерий отбора – креативность.

1. Какие методики применимы в данной ситуации?
2. Насколько достоверно можно использовать только методики?

**Задача № 10.**

Каким должен быть идеальный руководитель? Аргументируйте свой ответ.

**Задача № 11.**

К психологу в организации обратился руководитель коллектива с просьбой провести диагностику сплоченности и при необходимости порекомендовать способы для улучшения сплоченности в коллективе.

1. Что должен предпринять психолог для выполнения этой задачи?
2. По каким критериям определяется сплоченность коллектива

## Критерии оценивания решения практической задачи

| Форма проведения текущего контроля | Критерии оценивания |
|---|---|
| Решения практической задачи | «5» (отлично) – выставляется за полное, безошибочное решение практической задачи. |
| | «4» (хорошо) –в целом задача решена, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок. |
| | «3» (удовлетворительно) – допущены отдельные ошибки при решении практической задачи. |
| | «2» (неудовлетворительно) – отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, практическая задача не решена или решена не верно. |

## Шкала оценки для проведения экзамена по дисциплине

| Оценка за ответ | Критерии |
|---|---|
| Отлично | – полно раскрыто содержание материала;<br>– материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;<br>– продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;<br>– точно используется терминология; |

| | |
|---|---|
| | – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;<br>– продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;<br>– ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;<br>– продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;<br>– продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;<br>– допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию. |
| Хорошо | – вопросы излагаются систематизировано и последовательно;<br>– продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;<br>– продемонстрировано усвоение основной литературы.<br>– ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя. |
| Удовлетворительно | – неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;<br>– усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;<br>– имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;<br>– при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации;<br>– продемонстрировано усвоение основной литературы. |
| Неудовлетворительно | – не раскрыто основное содержание учебного материала;<br>– обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала;<br>– допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов<br>- не сформированы компетенции, умения и навыки,<br>- отказ от ответа или отсутствие ответа |

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____
_____
_____
_____
Заведующий кафедрой
_____
*(подпись, инициалы и фамилия)*

---

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____
_____
_____
_____
Заведующий кафедрой
_____
*(подпись, инициалы и фамилия)*

---

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____
_____
_____
_____
Заведующий кафедрой
_____
*(подпись, инициалы и фамилия)*

---

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____
_____
_____
Заведующий кафедрой
_____
*(подпись, инициалы и фамилия)*

---