федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Оренбургский государственный медицинский университет»

Министерства здравоохранения Российской Федерации

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО**

**КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

по специальности

37.05.01 Клиническая психология

Является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования по специальности 37.05.01 Клиническая психология, утвержденной ученым советом ФГБОУ ВО ОрГМУ Минздрава России

протокол № \_\_2\_\_ от «\_28\_» \_\_\_октября\_\_\_2016

Оренбург

1. **Паспорт фонда оценочных средств**

Фонд оценочных средств по дисциплине содержит типовые контрольно-оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, в том числе контроля самостоятельной работы обучающихся, а также для контроля сформированных в процессе изучения дисциплины результатов обучения на промежуточной аттестации в форме ***зачёта***.

Контрольно-оценочные материалы текущего контроля успеваемости распределены по темам дисциплины и сопровождаются указанием используемых форм контроля и критериев оценивания. Контрольно – оценочные материалы для промежуточной аттестации соответствуют форме промежуточной аттестации по дисциплине, определенной в учебной плане ОПОП и направлены на проверку сформированности знаний, умений и навыков по каждой компетенции, установленной в рабочей программе дисциплины.

В результате изучения дисциплины у обучающегося формируются **следующие компетенции:**

**ОПК – 3** готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

**ПК – 11** способность организовывать условия трудовой деятельности с учетом индивидуально-личностных возможностей работника с целью снижения риска последствий нервно-психического напряжения, стресса, предупреждения психосоматических заболеваний.

1. **Оценочные материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.**

**Оценочные материалы в рамках модулей дисциплины**

**Модуль 1** Психология организации.

**Тема** Мотивация труда.

**Форма текущего контроля:** устный опрос.

**Задание:**

1. Используя учебники и интернет-ресурсы изучите и составьте конспекты по вопросам: 1) мотивы и потребности людей в трудовой деятельности и в организациях; 2) стимулирование трудовой деятельности сотрудников организации.

**Модуль 2.** Психология групп и индивида.

**Тема** Групповые эффекты.

**Форма текущего контроля:** контрольвыполнения практического задания.

Посмотрите художественный фильм «Эксперимент 2: Волна» режиссёра Д. Ганзеля., 2008г.

Письменно изложите, какие групповые эффекты, и в какие моменты можно проследить в сюжете фильма?

**Оценочные материалы по каждой теме дисциплины**

**Модуль *1*** Психология организации.

**Тема 1**Организационная психология как наука. История становления организационной психологии**.**

**Формы текущего контроля** **успеваемости:**

*-* устный опрос;

- контроль выполнения практического задания.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. История возникновения организационной психологии.

2. Оформление организационной психологии в самостоятельную дисциплину.

3. Предмет и проблематика организационной психологии на современном этапе развития.

4. Зарубежная организационная социальная психология:

- американская классическая школа (Тейлор, Эмерсон).

- американская социально-психологическая школа (Э.Мейо, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг).

- японская школа.

5. Связь организационной психологии с другими науками.

***Задание практической работы.***

Структурируйте материал по теме история становления организационной психологии, заполнив таблицы.

Таблица 1

**История развития зарубежной**

**организационной психологии**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Зарубежная организационная психология | | |
| Этап развития | Представители | Достижения |

Таблица 2

**Концептуальные подходы в зарубежной**

**организационной психологии**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Зарубежная организационная психология | | |
| Американская классическая школа | Американская социально-психологическая школа | Японская школа |

Таблица 3

**История развития отечественной**

**организационной психологии**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Зарубежная организационная психология | | |
| Этап развития | Представители | Достижения |

**Тема 2** Организация.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практического задания.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Общая характеристика организации.

2. Жизненный цикл организации.

3. Централизация власти и виды организационных структур.

4. Показатели эффективности организации.

***Задания практической работы в микрогуппах.***

1. Проанализировать виды организационных структур с точки зрения их эффективности (выделить достоинства и недостатки каждой структуры).

2. Составить рекомендации по постановке целей организации (на основе просмотра видеоматериалов).

**Тема 3** Социально-психологический климат и организационная культура.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практических заданий.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Сущность социально-психологического климата. Факторы формирования социально-психологического климата организации.

2. Понятие, структура и содержание организационной культуры.

3. Виды организационных культур.

4. Формирование и поддержание организационной культуры.

5. Сравнительный анализ понятий «организационный климат» и «организационная культура».

***Задания практической работы в микрогруппах.***

Составьте анкету по изучению социально-психологического климата в организации, опираясь на основные показатели социально-психологического климата.

**Тема 4** Проблема власти в организационной психологии.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практических заданий.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Феномен власти.

2. Виды власти.

3. Тактические приёмы в использовании власти.

***Задания практической работы в микрогруппах.***

1. Проанализируйте тактические приёмы власти с точки зрения их эффективности.

2. Обсудите проблему «Власть и повиновение».

**Тема 5.** Руководство и лидерство.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практических заданий.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Руководство и лидерство как социальные феномены.

2. Личность менеджера, требования к личности менеджера.

3. Теории и типы лидерства.

4. Стили управления и типы руководителей.

***Задания практической работы в микрогруппах.***

1. Сравните понятия «лидер» и «руководитель».

2. Проанализируйте возможности использования различных видов власти лидером и руководителем.

3. Проанализируйте стили управления с точки зрения их эффективности.

**Рубежный контроль по модулю 1. *Методология и методы психологического исследования.***

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- тестирование;

- устный фронтальный опрос.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Тесты***

1 Прикладная отрасль психологии, изучающая основные аспекты деятельности и поведения людей в организациях с целью повышения эффективности и создания благоприятных условий для труда

психология труда

организационная психология

психология управления

эргономика

2 Комплексное изучение трудовой деятельности и субъекта труда с целью повышения эффективности, безопасности и комфортности трудовой деятельности

психология труда

организационная психология

психология управления

эргономика

3 Согласно классификации методов психологического исследования Б.Г. Ананьева, лонгитюдный метод относится

к группе организационных методов

к группе эмпирических методов

к группе методов обработки данных

к группе интерпретационных методов

4 Согласно классификации методов психологического исследования Б.Г. Ананьева, экспериментальный метод относится

к группе организационных методов

к группе эмпирических методов

к группе методов обработки данных

к группе интерпретационных методов

5 Согласно классификации методов психологического исследования Б.Г. Ананьева, количественный метод относится

к группе организационных методов

к группе эмпирических методов

к группе методов обработки данных

к группе интерпретационных методов

6 Деятельность психолога в организации направлена на достижение

максимальной эффективности труда работников

качества, удобства и внешней привлекательности продукции компании

того, чтобы организация была узнаваема и уважаема на рынке

все варианты верны

7 Функция психолога в организации, заключающаяся в сборе специальной информации о психологических механизмах поведения человека в многообразной и сложной системе организационных отношений

исследовательская функция

консультационная функция

просветительская функция

все варианты верны

8 Увеличение комфорта и благосостояния человечества является главной целью производства согласно концепции

Ф. Тейлора

Г. Мюнстерберга

Э.Мейо

Д. Макгрегора

9 Проблему управления людьми в условиях производства поставил на научную основу

К. Маркс

Ф. Тейлор

Г. Мюнстенберг

Г. Эмерсон

10 Процесс рационализации труда рабочих, согласно концепции Ф. Тейлора, предполагает

строгую регламентацию рабочего времени

учёт психологических характеристик работников

большую ориентацию руководителей на людей, чем на продукцию

все ответы верны

11 Идея о том, что истинная производительность труда всегда даёт максимальные результаты при минимальных усилиях, принадлежит

Ф. Тейлору

Г. Эмерсону

Э.Мейо

Д. Макгрегору

12 Социально-психологические факторы, влияющие на производительность труда, изучались в рамах

американской классической школы

американской социально-психологической школы

японской школы

отечественной школы

13 Идея о том, что организация является большой «семьёй», все члены которой должны чувствовать общее единство, заботиться друг о друге, проявлять эмоциональную поддержку принадлежит

американской классической школе

американской социально-психологической школе

японской школе

все варианты верны

14 Теория «человеческих отношений» была сформулирована

Ф. Тейлором

Г. Эмерсоном

Э.Мейо

Д. Мак –Грегором

15 Э. Мейо в ходе Хоторнских экспериментов изучал

процесс общения в производственных условиях

влияние группы на поведение личности

значимость внимания к рядовому работнику со стороны администрации

все варианты верны

16 Американский индустриальный психолог, создатель теории мотивации труда

Ф. Тейлор

Г. Эмерсон

Э. Мейо

Д. Мак-Грегор

17 Две группы факторов, стимулирующих человека к труду выделены

Г. Эмерсоном

Э. Мейо

Ф. Херцбергом

Д. Мак-Грегором

18 Организация, как вид социальной системы, характеризуется

линейной организационной структурой

способностью развиваться

устойчивостью социально-психологического климата

функциональной организационной структурой

19 Объединение людей, совместно реализующих некоторую программу или цель и действующих на основе определённых процедур и правил

группа

коллектив

организация

все варианты верны

20 К важнейшим характеристикам организации относят

наличие общей цели

иерархическую структуру власти

выполнение определённых социальных функций

все варианты верны

21 В жизненном цикле организации после этапа роста следует

этап зрелости

этап старения

этап упадка

этап обновления или смерти организации

22 В жизненном цикле организации после этапа упадка следует

этап зрелости

этап старения

этап роста

этап обновления или смерти организации

23 Cтабилизация структуры организации, увеличение выпуска продуктов и расширение рынка оказания услуг, выявление новых возможностей развития - это характеристики

этапа становления

этапа роста

этапа зрелости

этапа обновления

24 Этап, характеризующийся неравномерным развитием, оформлением миссии организации, упорядочиванием процедур планирования и разработки бюджета

этапа становления

этапа роста

этапа зрелости

этап обновления

25 Линейная организационная структура

образуется из взаимоподчинённых органов в виде иерархической лестницы

опирается на принцип полноправного распорядительства

характерна для целевого управления

включает специальные подразделения, помогающие линейным менеджерам в выполнении отдельных функций

26 Функциональная организационная структура

образуется из взаимоподчинённых органов в виде иерархической лестницы

опирается на принцип полноправного распорядительства

характерна для целевого управления

включает специальные подразделения, помогающие линейным менеджерам в выполнении отдельных функций

27 Штабная организационная структура

образуется из взаимоподчинённых органов в виде иерархической лестницы

опирается на принцип полноправного распорядительства

характерна для целевого управления

включает специальные подразделения, помогающие линейным менеджерам в выполнении отдельных функций

28 Матричная организационная структура

образуется из взаимоподчинённых органов в виде иерархической лестницы

опирается на принцип полноправного распорядительства

характерна для целевого управления

включает специальные подразделения, помогающие линейным менеджерам в выполнении отдельных функций

29 Достоинство линейной организационной структуры

четкая система взаимных связей

авторитарный стиль управления

освобождение линейных менеджеров от глубокого анализа проблем

отсутствие системы взаимных связей

30 Достоинство матричной организационной структуры

четкая система взаимных связей

гибкое использование кадров организации

освобождение линейных менеджеров от глубокого анализа проблем

либеральный стиль управления

31 Достоинство штабной организационной структуры

четкая система взаимных связей

гибкое использование кадров организации

освобождение линейных менеджеров от глубокого анализа проблем

ориентация на проектные цели и спрос

32 Фактор макросреды, оказывающий влияние на формирование социально-психологического климата коллектива

общественно-политическая ситуация в стране

уровень жизни населения

экономическая ситуация в стране

все ответы верны

33 Фактор микросреды, оказывающий влияние на формирование социально-психологического климата коллектива

общественно-политическая ситуация в стране

уровень жизни населения

стиль руководства

все ответы верны

34 Фактор микросреды, оказывающий влияние на формирование социально-психологического климата коллектива

экономическая ситуация в стране

уровень жизни населения

организация жизни населения

психологическая совместимость членов группы

35 Статический уровень социально-психологического климата

устойчивые взаимоотношения членов коллектива

каждодневный настрой сотрудников в процессе работы

совокупность формальных и неформальных требований, предъявляемых организацией по отношению к своим сотрудникам

все ответы верны

36 Динамический уровень социально-психологического климата

устойчивые взаимоотношения членов коллектива

каждодневный настрой сотрудников в процессе работы

совокупность формальных и неформальных требований, предъявляемых организацией по отношению к своим сотрудникам

значимые предметы и явления организационной жизни

37 Представления, ценности, убеждения, верования, ожидания, аттитюды и нормы, которые связывают организацию в единое целое и разделяются её членами

социально-психологический климат организации

организационная культура

структура организации

все ответы верны

38 Интегрирующая функция организационной культуры

усиливает систему социальной стабильности в организации

направляет деятельность организации и её участников в необходимое русло

усиливает вовлечённость в дела организации и преданность ей

обеспечивает формирование и контроль форм поведения сотрудников

39 Мотивационная функция организационной культуры

усиливает систему социальной стабильности в организации

направляет деятельность организации и её участников в необходимое русло

усиливает вовлечённость в дела организации и преданность ей

обеспечивает формирование и контроль форм поведения сотрудников

40 Ориентирующая функция организационной культуры

усиливает систему социальной стабильности в организации

направляет деятельность организации и её участников в необходимое русло

усиливает вовлечённость в дела организации и преданность ей

обеспечивает формирование и контроль форм поведения сотрудников

41 У. Оучи выделил три основных вида организационных культур: рыночная, клановая и

бюрократическая

автократическая

экономическая

социальная

42 Организационная культура в типологии С. Ханди, характеризующаяся строгим функциональным распределением ролей, координацией деятельности высшим руководством организации, строгим соблюдением системы правил, процедур и стандартов деятельности

культура власти (культура Зевса)

ролевая культура (культура Апполона)

культура задачи (культура Афины)

культура личности (Культура Диониса)

43 Большинству людей свойственна

высокая потребность во власти

умеренная потребность во власти

низкая потребность во власти

все варианты верны

44 Власть, которая осуществляется, когда менеджер воспринимается как носитель специальных и полезных знаний

законная власть

экспертная власть

монетарная власть

референтная власть

45 Власть, которая основывается на праве человека руководить другими в силу соответствующего положения в организации

законная власть

экспертная власть

монетарная власть

референтная власть

46 К тактическим приёмам в использовании власти относят

фасилитацию

подчёркивание общности

конформизм

все ответы верны

47 Член группы, который в значимых ситуациях способен оказывать существенное влияние на поведение остальных участников

руководитель

менеджер

лидер

все ответы верны

48 Член малой группы, который в результате взаимодействия членов группы при решении конкретной задачи выдвигается на первый план, принимая на себя функции организатора групповой деятельности

руководитель

менеджер

лидер

все ответы верны

49 Стиль, при котором лидер действует по отношению к ведомым властно, директивно и тщательно контролирует их работу

авторитарный

демократический

либеральный

бюрократический

50 Стиль руководства, при котором руководитель поощряет активность своих сотрудников, делегирует им часть полномочий, привлекает к работе по принятию решений

авторитарный

демократический

либеральный

бюрократический

***Вопросы устного опроса***

1. Предмет и проблематика организационной психологии.
2. Место и роль психолога в организации.
3. История возникновения и оформление организационной психологии в самостоятельную дисциплину.
4. Основные школы зарубежной организационной социальной психологии.
5. Связь организационной психологии с другими науками.
6. Методы организационной психологии.
7. Организация научного исследования в организационной психологии.
8. Общая характеристика организаций.
9. Жизненный цикл организации.
10. Структура организации и виды организационных структур.
11. Показатели эффективности организации.
12. Сущность социально-психологического климата.
13. Факторы формирования социально-психологического климата организации.
14. Понятие, структура и содержание организационной культуры.
15. Виды организационных культур.
16. Формирование и поддержание организационной культуры.
17. Мотивы и потребности людей в трудовой деятельности и в организациях.
18. Стимулирование трудовой деятельности сотрудников организации.
19. Феномен и виды власти.
20. Тактические приёмы в использовании власти.
21. Руководство и лидерство как социальные феномены.
22. Основные теории и типы лидерства.
23. Стили управления и типы руководителей.

**Модуль 2.**Психология группы и индивида.

**Тема 1**Основы группового поведения.

**Формы текущего контроля** **успеваемости:**

*-* устный опрос;

- контроль выполнения практического задания.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Классификация групп в организации. Стадии развития группы.

2. Статус и роли в группе.

3. Групповые нормы и групповые санкции. Формирование групповых норм.

4. Переменные, влияющие на групповое поведение.

5. Групповые эффекты.

***Практическое задание в микрогруппах.***

Разработайте рекомендации по формированию групповых норм поведения в организации (организация на выбор студентов).

**Тема 2** Общение в организации.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практического задания.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Основы общения в организации.

2. Система организационного общения. Типы коммуникационных сетей.

3. Неформальное общение в организации.

4. Взаимное влияние людей в процессе общения.

5. Барьеры в организационном общении.

***Практическое задание в микрогруппах.***

Разработайте рекомендации по профилактике и преодолению барьеров в организационном общении.

**Тема 3** Деловые переговоры и публичная речь.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практического задания.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного индивидуального опроса:***

1. Пути повышения эффективности общения в организации.

2. Деловая беседа.

3. Деловые переговоры.

4. Публичная речь.

***Задание практической работы.***

Ролевая игра: «Деловые переговоры в страховом агентстве».

Игровая ситуация:

место действия - страховое агентство;

время действия - вторая половина дня;

действующие лица - страховщик, страхуемый;

переговорная ситуация - человек пришёл застраховать свою машину, но ему интересно какие ещё виды страховок предоставляет фирма. Страховщик хочет продать ему ещё несколько страховых услуг.

**Тема 4.** Поведение человека в организации и типы сотрудников.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практического задания.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного индивидуального опроса:***

1. Индивидуальные и личностные характеристики, влияющие на организационное поведение.

2. Психологические типы людей и их проявления в работе и общении (типологии темперамента и акцентуаций характера).

3. Характеристика психосоциотипов.

4. Типы сотрудников.

***Задание практической работы.***

Проведение цифрового теста «Социотип», В. Мегель, А. Овчаров (Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Учебное пособие. Ростов н/Д.: Изд-во «Феникс», 1997. - 512с.)

**Тема 5.** Причины возникновения и способы разрешения конфликтов в организации.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практического задания.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного индивидуального опроса:***

1. Сущность и основные характеристики межличностного конфликта в организации.

2. Типы и причины межличностных конфликтов в организации.

3. Основные стратегии поведения в конфликте.

4. Методы разрешения конфликтов в организации.

***Задание практической работы.***

1. Ознакомьтесь с информацией «Как открыто и уверенно изложить свою позицию». (Васильев Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов. - СП.: Речь, 2002. - 174с.)

2. Практикум по конструктивному изложению своей позиции:

1) Сформулируйте ваши предложения в конструктивной форме.

2) Представьте, что ваш оппонент находится перед вами. Выскажите ему ваши варианты разрешения конфликта.

3) Члены группы высказывают свои мнения по поводу понятности и конструктивности сформулированных предложений.

**Тема 6.** Ценности работников в организации.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практического задания.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного индивидуального опроса:***

1. Понятие и виды ценностей.

2. Ценности и организационное поведение.

3. Формирование ценностных ориентаций.

***Задание практической работы.***

Разработайте Кодекс организационного поведения:

- мебельного магазина;

- фабрики по изготовлению детских игрушек.

Цель документа: объединение всех ресурсов компании ради достижения поставленных целей. Кодекс корпоративного поведения может содержать следующие разделы:

1. Миссия компании.

2. Перспективы и видение.

3. Стратегия компании.

4. Ценности компании.

5. Базовые принципы в области отношений с клиентами.

6. Информация о структуре компании.

7. Стандарты и регламенты деятельности.

**Тема 7.** Отбор и оценка персонала

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практического задания.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного индивидуального опроса:***

1. Цели и задачи профессионального отбора.

2. Оценка деятельности.

3. Методы оценки деятельности.

4. Типы тестов, используемые в профотборе.

***Задание практической работы.***

Составьте алгоритм оценки персонала организации.

**Рубежный контроль по модулю 2. *Психология групп и индивида.***

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- тестирование;

- устный фронтальный опрос.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Тесты***

1 Интерактивный компонент в структуре общения

состоит в обмене информацией между общающимися

заключается в организации взаимодействия

означает процесс восприятия друг друга партнёрами по общению и установление на этой основе взаимопонимания;

все ответы верны

2 Перцептивный компонент в структуре общения

состоит в обмене информацией между общающимися

заключается в организации взаимодействия

означает процесс восприятия друг друга партнёрами по общению и установление на этой основе взаимопонимания

все ответы верны

3 Личная или персональная зона в общении составляет

15 - 45 см

45 - 120 см

120 - 400 см

свыше 400 см

4 Социальная зона в общении составляет

15 - 45 см

45 - 120 см

120 - 400 см

свыше 400 см

5 Основными функциями общения в организационном поведении являются

коммуникативная, аффективная, психотерапевтическая

перцептивная, аффективная, защитная

коммуникативная, перцептивная, регулятивная

коммуникативная, перцептивная, аффективная

6 В системе организационного общения различают несколько потоков

нисходящий, восходящий, вертикальный

нисходящий, восходящий, горизонтальный

горизонтальный, вертикальный, параллельный

прямой, обратный, горизонтальный

7 Нисходящий поток в системе организационного общения выполняет следующие функции

передача приказов, указаний и инструкций

мотивирование сотрудников

оценка сотрудников

все ответы верны

8 Основная функция восходящего потока общения состоит

в получении руководством информации о деятельности и настроении персонала на низовых уровнях

в передаче приказов, указаний и инструкций

в мотивировании сотрудников

в оценке сотрудников

9 Горизонтальные потоки общения в организации загружены

значительно меньше, чем вертикальные

значительно больше, чем вертикальные

так же, как вертикальные

отчетами о выполнении работ, предложениями, жалобами

10 Коммуникационную сеть, в которой общение среди членов группы ограничено несколькими каналами, и основной поток информации проходит через ключевую позицию в сети называют

централизованной

децентрализованной

цепной

кольцевой

11 Коммуникационную сеть, в которой для всех членов группы доступно большее количество информационных каналов, и никто не имеет преимущественного доступа или монополии на информацию называют

централизованной

децентрализованной

цепной

кольцевой

12 Наиболее децентрализованной является

крестообразная коммуникационная сеть

многоканальная коммуникационная сеть

перекрёстно-кольцевая коммуникационная сеть

крестообразная коммуникационная сеть

13 Самой эффективной коммуникационной сетью является

У-образная

многоканальная

крестовая

эффективность различных сетей зависит от характера выполняемой деятельности

14 Осознание адресантом того, как он воспринимается партнером по общению

рефлексия

эмпатия

идентификация

перцепция

15 Способ понимания другого человека через осознанное или бессознательное уподобление себя его характеристикам

рефлексия

эмпатия

идентификация

все ответы верны

16 По направленности выделяют следующие виды конфликтов

конструктивные, деструктивные

горизонтальные, вертикальные

объективные, субъективные

эмоциональные, деловые

17 Структурными компонентами конфликта являются

стороны (участники) конфликта;

предмет конфликта;

действия участников конфликта

все ответы верны

18 По характеру причин конфликты бывают

конструктивные, деструктивные

горизонтальные, вертикальные

объективные, субъективные

все ответы верны

19 К конфликтогенам относят

стремление к превосходству

проявление агрессивности

проявление эгоизма

все ответы верны

20 Стадиями конфликта являются

возникновение конфликтной ситуации

осознание ситуации как конфликтной

конфликтные действия

все ответы верны

21 Конфликты, в которых разногласия между участниками связаны с их несовместимыми представлениями, имеющими для них особенно значимый характер, называют

ценностными конфликтами

конфликтами интересов

ролевыми конфликтами

все ответы верны

22 Конфликты, возникающие из-за нарушения норм и правил взаимодействия, называют

ценностными конфликтами

конфликтами интересов

ролевыми конфликтами

все ответы верны

23 К основным стратегиям поведения в межличностном конфликте относится

компромисс

приспособление

сотрудничество

все ответы верны

24 К объективным причинам межличностного конфликта относят

ограниченность ресурсов

устойчивую склонность к конфликтному реагированию

временные психические состояния человека: перенапряжение, недовольство собой, чувство несправедливости

неадекватно сформированные представления личности о себе и окружающих

25 Стратегия поведения в конфликте, предполагающая направленность оппонентов на конструктивное обсуждение проблемы, рассмотрение другой стороны не как противника, а как союзника в поиске решения

соперничество

приспособление

уход

сотрудничество

26 Стратегия поведения в конфликте, которую целесообразно использовать в случаях: необходимости сохранить хорошие отношения с оппонентом, сильной зависимости от него, незначительности проблемы

компромисс

приспособление

уход

сотрудничество

27 Стратегия поведения в конфликте, которую целесообразно использовать при дефиците времени и высокой вероятности опасных последствий; если межличностные отношения с оппонентом не представляют никакой ценности

соперничество

приспособление

уход

сотрудничество

28 Стратегия поведения, которую целесообразно использовать в условиях межличностного конфликта, возникающего по причинам субъективного, эмоционального порядка

компромисс

приспособление

уход

сотрудничество

29 В формальной группе четко определена

численность группы

структура власти

организационная культура

все ответы верны

30 Формальная группа, представляющая собой временное объединение работников для осуществления конкретной цели, отдельного проекта

командная

целевая

линейная

функциональная

31 Формальная группа, являющаяся базовой организационной единицей, удовлетворяющей всем формальным требованиям, называется

командной

целевой

референтной

стандартной

32 Социальная группа, которая служит для индивида своеобразным стандартом, системой отсчета для себя и других, а также источником формирования социальных норм и ценностных ориентаций

командная

целевая

референтная

стандартная

33 Стадия развития группы, на которой завершается ёе становление в качестве психологической общности, структура принята всеми членами и предельно функциональна

стадия брожения

стадия нормирования

стадия деятельности

стадия формирования

34 Стадия развития группы, для которой характерно формирование в группе близких взаимосвязей, а также общности норм и ценностных ориентаций

стадия брожения

стадия нормирования

стадия деятельности

стадия формирования

35 Стадия развития группы, для которой характерно формальное объединение индивидов

стадия брожения

стадия нормирования

стадия деятельности

стадия формирования

36 Стадия развития группы, для которой характерно распределение форм деятельности и борьба за лидерство в группе

стадия брожения

стадия нормирования

стадия деятельности

стадия формирования

37 В развитии группы после стадии брожения следует

стадия торможения

стадия нормирования

стадия деятельности

стадия формирования

38 Последней стадией в развитии группы является

стадия брожения

стадия нормирования

стадия деятельности

стадия формирования

39 Момент динамики группы, характеризующийся устойчивостью, закрепленностью и повторяемостью действий и психических состояний членов группы называют

групповым процессом

групповым состоянием

групповой нормой

групповой санкцией

40 Набор ожидаемых поведенческих паттернов, приписываемых индивиду, который занимает определённую позицию в социальной группе

роль

статус

стандарт

должность

41 Соотносительное положение индивида в социальной системе, определяемое по ряду признаков, специфичных для данной системы

роль

статус

стандарт

должность

42 К индивидуальным характеристикам, влияющим на организационное поведение индивида, относят

возраст и возрастные изменения

семейное положение

пол

все ответы верны

43 К личностным характеристикам, влияющим на организационное поведение индивида, относят

возраст и возрастные изменения

семейное положение

локус контроля

половые различия

44 К личностным характеристикам, влияющим на организационное поведение индивида, относят

склонность к риску

локус контроля

макиавеллизм

все ответы верны

45 Модель поведения, основанная на убеждении, что в организации должны существовать статусные и властные различия, а использование власти - необходимый элемент функционирования эффективной организации

авторитаризм

макиавеллизм

догматизм

конформизм

46 Личностная характеристика, отражающая отсутствие сомнения в своей правоте, неспособность к переосмыслению уже известного и влияющая на организационное поведение индивида

авторитаризм

макиавеллизм

догматизм

Конформизм

47 Групповой эффект, связанный с усилением доминантных реакций в присутствии других

эффект социальной фасилитации

эффект принадлежности к группе

эффект социальной лени

эффект «синергии»

48 Изменение поведения или мнения человека в результате реального или воображаемого давления группы

эффект социальной фасилитации

эффект принадлежности к группе

эффект конформизма

эффект группомыслия

49 По мере увеличения количества членов, в группе происходит уменьшение среднего индивидуального вклада в общегрупповую работу

эффект социальной фасилитации

эффект принадлежности к группе

эффект социальной лени

эффект «синергии»

50 Прибавочная интеллектуальная энергия, которая возникает при объединении людей в целостную группу

эффект социальной фасилитации

эффект принадлежности к группе

эффект «маятника»

эффект «синергии»

***Вопросы устного опроса***

1. Основы общения в организации.
2. Система организационного общения.
3. Типы коммуникационных сетей.
4. Классификация групп в организации.
5. Стадии развития группы.
6. Групповые эффекты.
7. Статус и роли в группе.
8. Переменные, влияющие на групповое поведение.
9. Групповые нормы и групповые санкции.
10. Формирование групповых норм.
11. Организационное поведение. Индивидуальные и личностные характеристики, влияющие на организационное поведение.
12. Психологические типы людей и их проявления в работе и общении.
13. Сущность и основные характеристики межличностного конфликта в организации.
14. Типы и причины межличностных конфликтов в организации.
15. Основные стратегии поведения в конфликте.
16. Методы разрешения конфликтов.
17. Причины возникновения и способы разрешения конфликтов в организации.
18. Ценности работников организации.
19. Формирование ценностных ориентаций.
20. Цели и задачи профессионального отбора.
21. Оценка деятельности сотрудников.
22. Методы оценки деятельности сотрудников.

**Критерии оценивания, применяемые при текущем контроле успеваемости, в том числе при контроле самостоятельной работы обучающихся**

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма контроля** | **Критерии оценивания** |
| **устный опрос** | Оценкой "ОТЛИЧНО" оценивается ответ, который показывает прочные знания основных вопросов изучаемого материала, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. |
| Оценкой "ХОРОШО" оценивается ответ, обнаруживающий прочные знания основных вопросов изучаемого материла, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе. |
| Оценкой "УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО" оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании изучаемого материала, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа. |
| Оценкой "НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО" оценивается ответ, обнаруживающий незнание изучаемого материла, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа. |
| **тестирование** | Оценка «ОТЛИЧНО» выставляется при условии 91-100% правильных ответов |
| Оценка «ХОРОШО» выставляется при условии 81-90% правильных ответов |
| Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» выставляется при условии 71-80% правильных ответов |
| Оценка «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» выставляется при условии 70% и меньше правильных ответов. |
| **контроль выполнения практических заданий** | Оценка «ОТЛИЧНО» выставляется, если практическое задание выполнено правильно. Объяснение хода выполнения задания подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями, с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные вопросы верные, четкие. |
| Оценка «ХОРОШО» выставляется, если практическое задание выполнено правильно. Объяснение хода выполнения задания подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании, ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. |
| Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» выставляется, если практическое задание выполнено с замечаниями. Объяснение хода выполнения задания недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях. |
| Оценка «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» выставляется, если практическое задание выполнено неверно. Ответы на дополнительные вопросы неправильные или отсутствуют. |

1. **Оценочные материалы промежуточной аттестации обучающихся**

Промежуточная аттестация по дисциплине в форме ***зачёта*** проводится ***по зачётным билетам.***

**Критерии, применяемые для оценивания обучающихся на промежуточной аттестации**

Зачётный рейтинг выражается в баллах по шкале **от 1 до 30**.

За первую часть зачёта – устный ответ можно набрать **максимум** **20 баллов (каждый вопрос – максимум 10 баллов)**.

**1-2 балла**. Демонстрируются отдельные знания по вопросу. Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.

**3-4 балла.** Демонстрируются поверхностные знания вопроса. Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи.

**5-7 баллов.** Демонстрируются достаточные знания вопроса. Материал излагается систематизировано, последовательно, уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер.

**8-10 баллов.** Демонстрируются глубокие знания вопроса. Материал излагается логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы.

За вторую часть зачёта – выполнение практических заданий можно набрать **максимум 10 баллов**.

**1 балл**. Практическое задание выполнено неверно.

**2-4 балла.** Практическое задание выполнено не в полном объёме, или в полном объёме, но с существенными ошибками. Студент затрудняется объяснить ход выполнения задания, не отвечает на дополнительные вопросы.

**5-7 баллов.** Практическое задание выполнено в полном объёме, однако допущены несущественные ошибки. Объяснение хода выполнения задания недостаточно полное, со слабым теоретическим обоснованием, затруднения при ответах на дополнительные вопросы.

**8-10 баллов.** Практическое задание выполнено в полном объёме, без ошибок и замечаний. Объяснение хода выполнения задания последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями, ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.

**Проходной зачётный рейтинг составляет 15 баллов**.

Если значение ***текущего рейтинга менее 35 баллов*** и (или) значение ***зачётного рейтинга менее 15 баллов***, то дисциплина считается не освоенной и по результатам зачёта выставляется «не зачтено».

***Расчет дисциплинарного рейтинга осуществляется следующим образом:***

*Рд=Рт+Рб+Рэ, где*

***Рб -*** *бонусный рейтинг;*

***Рд -*** *дисциплинарные рейтинг;*

***Рт -*** *текущий рейтинг;*

***Рэ -*** *экзаменационный рейтинг.*

**Вопросы для проверки теоретических знаний по дисциплине**

1. Предмет и проблематика организационной психологии.
2. Место и роль психолога в организации.
3. История возникновения и оформление организационной психологии в самостоятельную дисциплину.
4. Основные школы зарубежной организационной социальной психологии.
5. Связь организационной психологии с другими науками.
6. Методы организационной психологии.
7. Общая характеристика организаций.
8. Жизненный цикл организации.
9. Структура организации и виды организационных структур.
10. Показатели эффективности организации.
11. Сущность социально-психологического климата.
12. Факторы формирования социально-психологического климата организации.
13. Понятие, структура и содержание организационной культуры.
14. Виды организационных культур.
15. Формирование и поддержание организационной культуры.
16. Мотивы и потребности людей в трудовой деятельности и в организациях.
17. Стимулирование трудовой деятельности сотрудников организации.
18. Феномен и виды власти.
19. Тактические приёмы в использовании власти.
20. Руководство и лидерство как социальные феномены.
21. Основные теории и типы лидерства.
22. Стили управления и типы руководителей.
23. Основы общения в организации.
24. Система организационного общения.
25. Типы коммуникационных сетей.
26. Классификация групп в организации.
27. Стадии развития группы.
28. Групповые эффекты.
29. Статус и роли в группе.
30. Переменные, влияющие на групповое поведение.
31. Групповые нормы и групповые санкции.
32. Формирование групповых норм.
33. Организационное поведение. Индивидуальные и личностные характеристики, влияющие на организационное поведение.
34. Психологические типы людей и их проявления в работе и общении.
35. Сущность и основные характеристики межличностного конфликта в организации.
36. Типы и причины межличностных конфликтов в организации.
37. Основные стратегии поведения в конфликте.
38. Методы разрешения конфликтов.
39. Причины возникновения и способы разрешения конфликтов в организации.
40. Ценности работников организации.
41. Формирование ценностных ориентаций сотрудников организации.
42. Цели и задачи профессионального отбора.
43. Оценка деятельности сотрудников.
44. Методы оценки деятельности сотрудников.

**Практические задания для проверки сформированных умений и навыков**

1. Опишите характеристики одной из известных вам организаций. Для составления характеристик можно воспользоваться основными параметрами организации:

• цели и вид деятельности (какие задачи организация перед собой ставит и чем занимается);

• форма собственности (государственная, частная, муниципальная и пр.);

• уровень формализации (неформальная, формальная);

• отношение к прибыли (коммерческая, некоммерческая);

• этап жизненного цикла организации на сегодняшний день.

1. Проанализируйте основные организационные структуры с точки зрения их эффективности. Систематизируйте информацию в таблице.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Организационная структура** | **Достоинства** | **Недостатки** |
| линейная |  |  |
| функциональная |  |  |
| штабная |  |  |
| матричная |  |  |

1. Составьте анкету по изучению социально-психологического климата в организации, опираясь на основные показатели социально-психологического климата.
2. Проанализируйте возможности использования различных видов власти лидером и руководителем. Материал систематизируйте в таблице.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Виды власти** | **Лидер** | **Руководитель** |
| Власть, основанная на принуждении |  |  |
| Власть, основанная на вознаграждении |  |  |
| Экспертная власть |  |  |
| Референтная власть |  |  |
| Законная власть |  |  |
| Информационная власть |  |  |

1. Решите ситуационную задачу.

К директору вскоре после его назначения обратился работник и в ультимативной форме попросил значительно увеличить его оклад. Директор попросил у работника три дня для решения этого вопроса.

За это время он выяснил, сколько таких должностей в организации, какие обязанности у работника, уточнил размер зарплаты, а также когда было последнее повышение. Оказалось, что обязанности довольно простые, должность такая одна, зарплата высокая и увеличивалась четыре месяца назад. Кроме того, директор попросил начальника отдела кадров подыскать кандидата на должность просителя.

*Ваш ответ должен быть в контексте диалога директора и работника.*

*Инструкция директору.* Поговорить с подчиненным, убедить, что его просьба не может быть удовлетворена. Директор заинтересован сохранить работника, не хочет начинать работу в новой должности с увольнений. Но и на неоправданные уступки идти не хочет, готов взять другого работника, если не удастся убедить подчиненного.

*Инструкция работнику.* В организации проработал много лет, работа несложная, терять ее не хочет. Поэтому настаивать на своем, конфликтовать с новым директором не заинтересован.

1. Проанализируйте тактические приёмы власти с точки зрения их эффективности.
2. Проанализируйте возможности использования различных видов власти лидером и руководителем.
3. Проанализируйте стили управления с точки зрения их эффективности.
4. Разработайте рекомендации по профилактике и преодолению барьеров в организационном общении.
5. Обоснуйте факторы, влияющие на удовлетворѐнность и неудовлетворѐнность людей работой.
6. Решите ситуационную задачу.

Менеджер испытывает затруднения при работе с людьми, которые не боятся резко отвечать или даже хамить. Не может достойно противостоять грубости, вместо этого «зарывается головой в песок».

*Ваш ответ должен быть в контексте диалога молодого менеджера и его подчиненного.*

*Задание подчиненному.* Вести себя уверенно, даже нагловато.

*Задание менеджеру.* Поставить подчиненного на место, используя техники установления контакта, аргументации.

12. Обоснуйте факторы, влияющие на удовлетворѐнность и неудовлетворѐнность людей работой.

13. Решите ситуационную задачу.

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.

*Определите причину и тип межличностного конфликта. Опишите один из возможных способов разрешения конфликта.*

14. Решите ситуационную задачу.

Перед заместителем генерального директора одной организации была поставлена задача. Для решения этой задачи заместителю генерального директора предстояло поговорить с одним сотрудником, человеком довольно консервативным, боящимся трудностей, связанных с новыми обязанностями.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога заместителя генерального директора и сотрудника фирмы.

*Инструкция заместителю генерального директора.* Генеральный директор поставил задачу − освободить одно рабочее место для нового сотрудника, при этом никого нельзя уволить. Перевод сотрудника должен быть сформулирован очень корректно, чтобы не усложнить ситуацию в коллективе, в этом заключается главная трудность задачи. Нужно не просто потребовать перевода, а убедить сотрудника в том, что это необходимо для него самого.

Нужно использовать аргументацию, обрисовать преимущества перехода в отдел продаж.

*Инструкция сотруднику.* Вас ваше место в принципе устраивает, но в то же время вы давно хотели бы получить образование менеджера, как-то повысить свою квалификацию.

15. Решите ситуационную задачу.

Проанализируйте описанную ситуацию. Составьте мотивированную беседу с сотрудником Ивановой Н.К. на основе требований к стандартам внешнего вида работников организации.

Продавец Иванова Н.К. (19 лет) в компании находится на испытательном сроке. Она заинтересована в опыте работы продавца, поэтому инициативна в общении с покупателями, легко устанавливает контакт. Однако систематически нарушает требования к внешнему виду продавца (молодежный стиль, открытые части тела), мотивируя это тем, что не имеет средств на обновление гардероба, ссылается на низкую заработную плату.

16. Решите ситуационную задачу.

В организации есть человек − Иванов И. И., который возглавляет работу психологической службы. Иванов − хороший исполнитель, но, по мнению директора, пессимист и консерватор. Служба должна развиваться, необходимы новые идеи. Иванов же не только не может быть идейным вдохновителем, но и не верит в чужие идеи, чем, по мнению

директора, тормозит развитие организации. Директор неоднократно говорила Иванову о том, что ее не устраивает в его работе. Иванов И. И. − инвалид второй группы. Директор − женщина 49 лет.

*Инструкция директору.* Вы хотите пригласить Иванова еще раз, с тем, чтобы окончательно решить с ним вопрос. Вы считаете, что его не изменить, и хотите предложить ему перейти с должности руководителя службы на должность специалиста с сохранением оклада. В качестве аргумента ссылаетесь на состояние его здоровья, невозможность справляться с большой нагрузкой. Вы хотите взять на работу в качестве руководителя высококвалифицированного специалиста.

*Инструкция Иванову И. И.* Вам кажется, что директор предвзято к вам относится. Вы делаете все, что считаете правильным и полезным для организации. Ее идеи вам кажутся нереалистичными. Вы устали от напряженных с ней отношений. Уходить не хотите, так как уже привыкли к организации, к людям, давно здесь работаете. Не хотите терять в зарплате.

17. Решите ситуационную задачу.

Вам нужно уговорить рабочего выйти на работу в один из выходных. У рабочего уже есть планы на эти выходные. Он собирался на рыбалку.

Решите ситуацию, используя технику аргументации.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога менеджера и его подчиненного.

18. Решите ситуационную задачу.

Смоделируйте ситуацию, когда менеджеру нужно поговорить со своим подчиненным в связи с тем, что он в последнее время постоянно нарушает трудовую дисциплину. Используйте техники установления контакта, активного слушания и аргументации.

В подразделении предприятия работает бывший большой начальник этого предприятия. Его недавно сняли с этой должности. Он стал пить, обижен на всех. С новым начальником подразделения у него напряженные, холодные отношения. Начальник подразделения решил с ним поговорить.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога начальника подразделения с «обиженным» работником.

19. Решите ситуационную задачу.

В подразделении предприятия работает бывший большой начальник этого предприятия. Его недавно сняли с этой должности. Он стал пить, обижен на всех. С новым начальником подразделения у него напряженные, холодные отношения. Начальник подразделения решил с ним поговорить.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога начальника подразделения с «обиженным» работником. Начальнику подразделения нужно поговорить с «обиженным» работником, успокоить, выяснить причины его состояния. Инструкция «обиженному». У вас возникли конкурентные отношения с новым директором предприятия, и он, воспринимая вас как сильную личность, решил таким образом избавиться от конкурента. Это ваш «скрытый мотив», говорить об этом сразу начальнику подразделения не надо. Только если он сможет вас расположить к откровенности.

20. Решите ситуационную задачу.

Менеджеру сложно противостоять необоснованному «отчитыванию» со стороны высшего руководства. Бывают ситуации, когда говорят: «Я же говорил тебе, я помню. У меня хорошая память». На самом деле это не говорилось.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога менеджера и его начальника.

*Задание.* Менеджеру поговорить со своим начальником и выразить свое недовольство. Использовать техники снижения эмоционального напряжения.

*Задание начальнику*. Реагировать по ситуации, пытаться использовать техники активного слушания, снижения эмоционального напряжения у своего подчиненного.

**Образец зачётного билета**

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Кафедра психиатрии и наркологии

специальность 37.05.01 Клиническая психология

дисциплина Организационная психология

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № \_1\_**

**I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ**

1. Предмет и проблематика организационной психологии.

2. Основы общения в организации.

**II. ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ**

Опишите характеристики одной из известных вам организаций. Для составления характеристик можно воспользоваться основными параметрами организации:

• цели и вид деятельности (какие задачи организация перед собой ставит и чем занимается);

• форма собственности (государственная, частная, муниципальная и пр.);

• уровень формализации (неформальная, формальная);

• отношение к прибыли (коммерческая, некоммерческая);

• этап жизненного цикла организации на сегодняшний день.

Заведующий кафедрой

психиатрии и наркологии

профессор В.А. Дереча (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

Декан факультета фармацевтического,

Высшего сестринского образования,

клинической психологии доцент И.В. Михайлова (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_

**Таблица соответствия результатов обучения по дисциплине**

**и оценочных материалов, используемых на промежуточной аттестации**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Проверяемая компетенция | Дескриптор | Контрольно-оценочное средство (номер вопроса/ практического задания) |
| 1 | **ОПК – 3** готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. | ***Знать*** научно-категориальный аппарат организационной психологии; личностные и индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение, основы общения в организации; правила ведения деловых переговоров и публичного выступления; причины возникновения и способы разрешения конфликтов в организации. | вопросы № 1, 3 - 6, 23 – 39 |
| ***Уметь*** анализировать и прогнозировать организационное поведение человека и группы; применять психологические знания для решения организационных проблем, связанных с "человеческим фактором", вести деловые переговоры и выступать публично.  ***Владеть*** методами анализа и разрешения межличностных конфликтов в организации, методами профессионального отбора и оценки персонала организации; первичными навыками популяризации психологических знаний. | Практические задания № 13 - 20 |
| 2 | **ПК – 11** способностью организовывать деятельность ведомственных психологических служб и их структурных подразделений, координировать взаимодействия с руководителями, персоналом различных организаций. | ***Знать*** функции психолога и задачи его работы в организации; общие характеристики организации; социально-психологические факторы формирования отношения к труду; формы власти и типологию лидерства; основы группового поведения; основы общения в организации; ценности работников в организации. | вопросы № 2, 7 - 22, 40 – 44 |
| ***Уметь*** использовать различные виды психологического влияния в процессе межличностного общения.  ***Владеть*** методами диагностики социально-психологического климата коллектива; теоретическими знаниями и подходами организационной психологии при решении широкого круга задач профессиональной деятельности. | Практические задания № 1 - 12 |

**4. Методические рекомендации по применению балльно-рейтинговой системы.**

В рамках реализации балльно-рейтинговой системы оценивания учебных достижений обучающихся по дисциплине «Организационная психология» в соответствии с положением «О балльно-рейтинговой системе оценивания учебных достижений обучающихся» определены следующие правила формирования

* текущего фактического рейтинга обучающегося;
* бонусного фактического рейтинга обучающегося.

**4.1. Правила формирования текущего фактического рейтинга обучающегося**

Текущий фактический рейтинг (Ртф) по дисциплине (**максимально 5 баллов**) рассчитывается как суммарный фактический модульный рейтинг. Модульный рейтинг рассчитывается как среднее арифметическое значение результатов (баллов) всех контрольных точек, направленных на оценивание успешности освоения дисциплины в рамках аудиторной и внеаудиторной работы (КСР):

- текущего контроля успеваемости обучающихся на каждом практическом занятии по дисциплине (Тк);

- рубежного контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (Рк).

По каждому практическому занятию предусмотрены 1 - 2 контрольные точки (обсуждение теоретических вопросов; выполнение практических заданий), за которые обучающийся получает от 0 до 5 баллов включительно.

***Критерии оценивания каждой формы контроля представлены в ФОС по дисциплине.***

Среднее арифметическое значение результатов рассчитывается как отношение суммы всех полученных студентом оценок (обязательных и необязательных контрольных точек) к количеству этих оценок.

При пропуске практического занятия за обязательные контрольные точки выставляется «0» баллов. Обучающему предоставляется возможность повысить текущий рейтинг по учебной дисциплине в часы консультаций в соответствии с графиком консультаций кафедры.

**4.2. Правила формирования бонусного фактического рейтинга обучающегося**

Бонусные баллы определяются в диапазоне от 0 до 5 баллов. Критериями получения бонусных баллов являются:

* посещение обучающимся всех практических занятий и лекций – 2 балла (при выставлении бонусных баллов за посещаемость учитываются только пропуски по уважительной причине (донорская справка, участие от ОрГМУ в спортивных, научных, учебных мероприятиях различного уровня);
* результаты участия обучающегося в предметной олимпиаде по изучаемой дисциплине, проводимой на кафедре: 1-ое место – 3 балла, 2-ое место, 3 –е место – 2 балла, участие – 1 балл.

**Правила перевода дисциплинарного рейтинга по дисциплине в пятибалльную систему.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **дисциплинарный рейтинг по БРС** | **оценка по дисциплине (модулю)** | |
| экзамен, дифференцированный зачет | зачет |
| 86 – 105 баллов | 5 (отлично) | зачтено |
| 70 – 85 баллов | 4 (хорошо) | зачтено |
| 50 – 69 баллов | 3 (удовлетворительно) | зачтено |
| 49 и менее баллов | 2 (неудовлетворительно) | не зачтено |