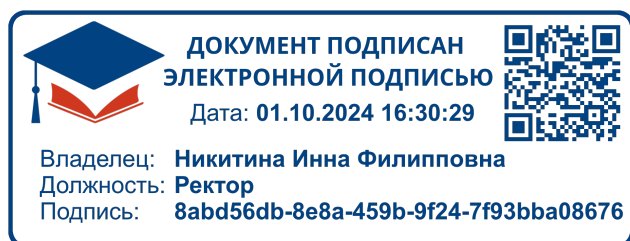


Автономная некоммерческая организация высшего и профессионального образования
«ПРИКАМСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»
(АНО ВПО «ПСИ»)

Приложение № 1
к Рабочей программе дисциплины
«Организационная психология»



УТВЕРЖДЕН
Ученым советом АНО ВПО «ПСИ»
(протокол от 09.06.2023 № 06)
с изменениями, утвержденными
Ученым советом АНО ВПО «ПСИ»
(протокол от 26.09.2024 № 05)
Председатель Ученого совета,
ректор
_____ И.Ф. Никитина

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

Рабочей программы дисциплины

«Организационная психология»

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Профиль – социальная психология

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, заочная, очно-заочная

Пермь 2023

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Фонд оценочных материалов (далее – ФОМ) является составной частью рабочей программы дисциплины «Организационная психология» (далее – дисциплина), сформирован для аттестации обучающихся Института в целях определения результатов освоения ими дисциплины и уровня сформированности компетенций, предусмотренных рабочей программой дисциплины (представлены в таблице 1).

Оценочные материалы, составляющие настоящий фонд, используются при проведении оценочных процедур: промежуточной аттестации, форма которой установлена рабочей программой дисциплины.

2. ТЕМАТИКА ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Разделы и (или) темы дисциплины, а также перечень оценочных материалов, применяемых в процедурах текущего контроля и промежуточной аттестации, представлены в таблице 1.

Таблица 1. Оценочные материалы, применяемые
в процедурах текущего контроля и промежуточной аттестации

Наименование разделов и (или) тем дисциплины	Код и наименование компетенции	Наименование оценочного материала, применяемого в процедуре текущего контроля (в т.ч. СРО)	Форма промежуточной аттестации/ наименование оценочного материала, применяемого в процедуре промежуточной аттестации
Раздел I. Введение в организационную психологию	УК-10 ПК-6	проверка ведения конспекта, глоссарий, практические задания, тестовые задания, контрольные вопросы по теме, дискуссия по вопросам	зачёт
Раздел II. Психология организационных процессов	УК-10 ПК-6		

3. ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЕЙ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Результатом освоения дисциплины является установление одного из уровней сформированности компетенций: продвинутый, базовый, пороговый, допороговый (таблица 2). При демонстрации обучающимся указанных уровней сформированности компетенций (таблица 3) выставлена оценка «зачтено».

Таблица 2. Показатели и критерии уровней сформированности компетенций

УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	
УК-10.1. Определяет основные финансовые задачи, возникающие на разных этапах жизненного цикла человека и связанные с ними риски	
УК-10.2. Применяет инструменты управления личными финансами, их доходность и риски, методы формирования личного бюджета и может эти знания донести до слушателей;	
УК-10.3. Осуществляет поиск и анализ нормативных актов и статистических данных, регулирующих сферу потребления финансовых услуг и влияющих на личный бюджет	
допороговый уровень	обучающийся не знает и не понимает: основные организационные задачи, возникающие на разных этапах жизненного цикла человека; не умеет их применять при осуществлении практической деятельности, не владеет системой анализа нормативных актов и статистических данных, регулирующих производственную сферу
пороговый уровень	обучающийся с существенными ошибками знает: основные организационные задачи, возникающие на разных этапах жизненного цикла человека, слабо умеет их применять при осуществлении практической деятельности, плохо владеет системой анализа нормативных актов и статистических данных, регулирующих производственную сферу
базовый уровень	обучающийся с несущественными ошибками знает: основные организационные задачи, возникающие на разных этапах жизненного цикла человека, и не всегда точно умеет их применять при осуществлении практической деятельности, с ошибками владеет системой анализа нормативных актов и статистических данных, регулирующих производственную сферу
продвинутый уровень	обучающийся безошибочно знает и понимает: основные организационные задачи, возникающие на разных этапах жизненного цикла человека, и умеет их применять при осуществлении практической деятельности, владеет системой анализа нормативных актов и статистических данных, регулирующих производственную сферу
ПК-6 Способен к проведению работы с персоналом организации по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, отбора и расстановки кадров, аттестации и работы с кадровым резервом, способствующим эффективности деятельности сотрудников социальных служб	
ПК-6.1 Знать федеральные государственные законы и подзаконные акты в области социальной сферы и управления персоналом, основные теории оказания психологической помощи персоналу организации методологию индивидуальных консультаций и тренингов требования к документообороту в области управления персоналом основные принципы, типы, стратегии и тактические приемы ведения переговоров	
ПК-6.3 Оказывать индивидуальную помощь и поддержку сотрудникам при формировании карьеры по профилю деятельности	

ПК-6.4 Осуществлять отбор персонала, работать с кадровым резервом	
ПК-6.5 Владеть способами подбора персонала и проведения собеседований, способами оценки и аттестации персонала, умениями разработки	
допороговый уровень	обучающийся не знает и не понимает: основные теории оказания психологической помощи персоналу организации, методологию индивидуальных консультаций и тренингов, основные принципы, типы, стратегии и тактические приемы ведения переговоров; не умеет их применять при осуществлении практической деятельности, не владеет способами подбора персонала и проведения собеседований, способами оценки и аттестации персонала
пороговый уровень	обучающийся с существенными ошибками знает: основные теории оказания психологической помощи персоналу организации, методологию индивидуальных консультаций и тренингов, основные принципы, типы, стратегии и тактические приемы ведения переговоров, слабо умеет их применять при осуществлении практической деятельности, плохо владеет способами подбора персонала и проведения собеседований, способами оценки и аттестации персонала
базовый уровень	обучающийся с несущественными ошибками знает: основные теории оказания психологической помощи персоналу организации, методологию индивидуальных консультаций и тренингов, основные принципы, типы, стратегии и тактические приемы ведения переговоров и не всегда точно умеет их применять при осуществлении практической деятельности, с ошибками владеет способами подбора персонала и проведения собеседований, способами оценки и аттестации персонала
продвинутый уровень	обучающийся безошибочно знает и понимает: основные теории оказания психологической помощи персоналу организации, методологию индивидуальных консультаций и тренингов, основные принципы, типы, стратегии и тактические приемы ведения переговоров и умеет их применять при осуществлении практической деятельности, владеет способами подбора персонала и проведения собеседований, способами оценки и аттестации персонала

Таблица 3. Соответствие уровней освоения компетенций оценкам

Уровень освоения компетенций	Оценка уровня подготовки	Вербальный аналог
Допороговый уровень	2	неудовлетворительно (не зачет)
Пороговый уровень	3	удовлетворительно (зачет)
Базовый уровень	4	хорошо (зачет)
Продвинутый уровень	5	отлично (зачет)
Критерии оценки по результатам проведения зачета: оценка «зачтено»: обучающийся демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание материала, свободно выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, усвоивший основную и дополнительную литературу. Обучающийся выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне не ниже порогового; оценка «не зачтено»: обучающийся демонстрирует незнание материала, не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины. Обучающийся не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне ниже порогового. Дальнейшее освоение ОПОП невозможно без дополнительного изучения материала и подготовки к зачету.		

4. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

4.1. Оценочные материалы, применяемые в процедуре текущего контроля, промежуточной аттестации, критерии оценки

Оценка результатов обучения по дисциплине осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся.

По дисциплине «Организационная психология» предусмотрены следующие виды контроля:

-Текущий контроль успеваемости по дисциплине регулярно осуществляется преподавателем в процессе проведения теоретических и практических занятий с помощью следующих оценочных средств: проверка ведения конспекта, глоссарий, практические задания, тестовые задания, контрольные вопросы по теме, дискуссия по вопросам.

-Промежуточная аттестация осуществляется по завершению периода обучения с целью определения степени достижения запланированных результатов обучения по дисциплине в форме зачета.

Срок проведения устанавливается по расписанию занятий, оценка успеваемости заносится в ведомость и в электронное портфолио обучающегося.

Итоговая оценка определяется по результатам текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Обучающиеся, не прошедшие промежуточную аттестацию по утвержденному расписанию, должны ликвидировать возникшую академическую задолженность в установленном порядке.

Форма проведения всех видов контроля успеваемости для лиц с инвалидностью и ОВЗ устанавливается с учетом их индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т. п.). При необходимости лицам с инвалидностью и ОВЗ предоставляется дополнительное время для подготовки ответа или выполнения задания.

Тестовые задания (тестирование)

УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

1) Какое направление психологии связано с ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры?

Ответ: психология управления

2) Перечислите пять основных задач, раскрывающих содержание психологии управления?

Ответ: найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение, развитие персонала.

3) Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия?

Ответ: социально-психологические

4) Вставьте пропущенные слова: в настоящее время возрастание роли стратегического подхода к управленческой деятельности связано с: _____ конкуренции во всех ее проявлениях, _____ темпов изменения параметров внешней среды и _____ неопределенности ее параметров во времени.

Ответ: ужесточением, ускорением, возрастанием.

5) Соотнесите авторов и сущности теорий трудовой мотивации в XX веке.

Автор концепции		Сущность концепции	
	Ф.У. Тейлор		Производственный коллектив) следует рассматривать как определённый социальный организм, а людей, работающих в нём — как членов этой социальной системы, носителей мотивационных, личностных и других индивидуально-психологических качеств. Производительность труда зависит в большей степени от «человеческих отношений». Повысить производительность труда можно за счёт изменения социально-психологических условий трудовой деятельности человека
	Э. Мейо		Приоритет, в сущности, человека в творческой стороне, к творчеству способен каждый. При этом не обязательно писать музыку или рисовать картины, можно проявлять себя как творческого человека в любом деле. Творчество — это путь к развитию метамотивации, высоких жизненных ценностей. Творчество и потребность в самоактуализации — в каждом человеке
	Г. Оллпорт		Работодатель имеет дело с экономически мотивированным работником, которому свойственно: естественное уклонение от труда, а искусство руководителя в этом случае, заключается в том, чтобы воспротивиться этому через ряд разумных уловок и побудить человека трудиться
	А. Маслоу		Первоначальный источник творчества – мотивация личностного роста, не подчиняющаяся гомеостатическому принципу удовольствия. В центр внимания должна быть устремлённость человека в будущее и свободная реализация потенций

Ответ:

1	2	3	4
В	А	Г	Б

б) Соотнесите авторов и основные положения современных теорий трудовой мотивации – теорий ожиданий.

Авторы		Основные положения теории	
	Ф. Герцберг		Потребности человека иерархически и выделяет три их группы: - потребность в существовании (витальные и экзистенциальные потребности по Маслоу); - потребность в общении (социальные потребности по Маслоу); - потребности в росте и развитии (духовные потребности по Маслоу). Переход от одного уровня потребностей к другому может происходить в двух направлениях: как снизу вверх, так и сверху вниз. Это происходит при невозможности удовлетворить потребности высшего уровня. Тогда человек вновь возвращается к потребностям более низкого уровня и на нём активизирует свою деятельность, что создаёт дополнительные возможности для мотивации.
	К. Альдерфер		В мотивах людей сочетаются социальные и биологические потребности. Люди предпочитают работать в группе и принимать групповые решения. При этом за результаты труда должна быть индивидуальная ответственность. Человек — основа любого коллектива, именно он обеспечивает

		успешную деятельность предприятия. Поэтому компания должна постоянно заботиться о сотрудниках, обеспечивать им долгосрочный или пожизненный найм. На предприятии должна осуществляться постоянная ротация кадров и должно быть организовано постоянное самообразование. Предпочтительнее медленная служебная карьера с продвижением людей по достижении определённого возраста. Основной принцип управления — упор на инициативу снизу. Главная движущая сила — среднее звено руководства. Предпочтительнее неформальный контроль за результатами труда на основе чётких методов и критериев оценки. Задача высшего звена состоит в том, чтобы способствовать принятию решений. Руководитель должен не просто обеспечивать зарплату, но и заботиться о качестве жизни сотрудника.
	В. Врум	На рабочем месте существуют две основные категории факторов оценки степени удовлетворённости от выполненной работы: - факторы, удерживающие на работе (гигиенические факторы): административная политика компании, условия труда, величина заработной платы, межличностные отношения с начальниками, коллегами, подчинёнными; - факторы, мотивирующие к работе (мотиваторы): достижения, признание заслуг. Гигиенические факторы связаны со средой, в которой выполняется работа. Отсутствие или недостаток гигиенических факторов приводит к неудовлетворённости человека своей работой. Но, если они представлены в достаточном объёме, сами по себе они удовлетворения не вызывают и не способны мотивировать человека к нужным действиям. Отсутствие мотиваторов не ведёт к неудовлетворению людей работой, однако их присутствие в должной мере вызывает удовлетворение и мотивирует работников к нужным действиям и повышению эффективности.
	У. Оучи	Описывает степень мотивированности сотрудников организации к труду, которая зависит от их представлений о собственных способностях и возможностях, а также реалистичности достижения поставленной цели и привлекательности ожидаемого вознаграждения. Основные элементы теории: — ожидание - представление человека о том, что затраченные им усилия приведут к ожидаемому и желаемому результату; — содействие - надежда человека на вознаграждение в зависимости от результатов. Валентность. Предполагаемая степень относительного удовлетворения или неудовлетворения, которая возникает вследствие получения определённого вознаграждения. Валентность является субъективной категорией, то есть она уникальна для каждого конкретного сотрудника, отражает его систему приоритетов, а также зависит от его личных предпочтений и ценностей. Общая формула для расчёта мотивации: $\text{мотивация} = (\text{затрачиваемые усилия}) \times (\text{результат}) \times (\text{вознаграждение}) / \text{валентность (ценность вознаграждения)}$. Чем выше значение каждой из этих трёх переменных, тем выше мотивация, а полное отсутствие хотя бы одного

			из этих факторов сводит мотивацию «на нет».
--	--	--	---

Ответ:

1	2	3	4
В	А	Г	Б

7) Ознакомьтесь с ситуацией:

Вы – руководитель организации. В организации предстоит провести сокращение численности работников. Вы не располагаете достаточным количеством информации для ее решения, и для вас важны мнения сотрудников. В коллективе царит атмосфера демократии и взаимопонимания. Какое управленческое решение вы примете в данной ситуации?

Ответ: коллегиальное решение

8) Вам представлен один из классических и наиболее широко распространенных инструментов решения задач управления качеством, который предназначен для идентификации возможных причин проблем, а также планирования действий, направленных на их устранение.

Прочитайте этапы данного инструмента – построения диаграммы:

1. Формируется группа людей, обладающих требуемыми знаниями (но не исключается вариант, когда специалист применяет данный метод в одиночку).

2. Четко описывается сама проблема, причины возникновения которой предстоит найти. Такой проблемой является низкий уровень показателей одного из процессов, осуществляемых в организации.

3. На большом листе бумаги обозначается рассматриваемая проблема у острия большой стрелки.

4. Идентифицируются категории возможных причин возникновения рассматриваемой проблемы и наносятся обозначения около ветвей, выходящих из основной стрелки. При этом традиционными категориями будут: люди, процессы, внешние условия, рабочая среда.

5. Для каждой категории методом мозгового штурма выявляются все возможные причины, которые обозначаются на соответствующей ветви диаграммы. Используются краткие описания и обозначения. Причины, относящиеся к нескольким категориям, отмечаются везде, где требуется. 6. Далее причины анализируются и выделяются самые важные из них.

7. Аналогичным образом может быть представлена диаграмма решений проблем.

Напишите название описанного инструмента решения задач.

Ответ: Диаграмма причин и результатов (схема Исикавы, «рыбий скелет»).

9) Прочитайте и определите последовательность этапов принятия управленческих решений:

А) Анализ содержания проблемной ситуации

Б) Формулировка альтернатив

В) Контроль исполнения, оценка эффективности и корректировка решения

Г) Определение проблемной ситуации

Д) Реализация принятого решения

Ответ Г – А – Б – Д – В

10) Для представления возможных решений и проверки их на формальную полноту применяется метод дерева решений (вариантов). С помощью дерева решений сложное решение иерархически расчленяется на элементы решения, которые становятся все более конкретными по мере того, как ветвление продвигается вниз. Дерево решений составляется на основании пяти последовательных элементов.

Ознакомьтесь и определите последовательность элементов дерева решений:

- А) Ожидаемое значение – количественное выражение каждой альтернативы
 Б) Вероятность наступления события
 В) Момент принятия решения
 Г) Связь между решениями и событиями
 Д) Точка возникновения события
 Ответ: В – Д – Г – Б – А

ПК-6 Способен к проведению работы с персоналом организации по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, отбора и расстановки кадров, аттестации и работы с кадровым резервом, способствующим эффективности деятельности сотрудников социальных служб

1) Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

- А) Функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
 Б) Функции управления персоналом формируются и изменяются произвольно, а в соответствии с целями производства;
 В) Необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

Ответ: Б

2) Принцип комплексности функций управления персоналом подразумевает:

- А) Многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
 Б) Учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;
 В) Ориентированность на развитие производства, опережение функций управления персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

Ответ: В

3) Диагностируя ориентированность на достижение больших личных и организационных целей, на что делается акцент при найме и отборе персонала при предпринимательской организационной стратегии?

Ответ: на разносторонность развития сотрудников

4) Согласно какой теории мотивации, личность имеет тенденцию поддерживать свое внутреннее состояние?

Ответ: теории драйвов

5) В теории управления сложились определенные представления о существовании трех интегральных параметров среды, в наибольшей мере влияющих на реализацию функции принятия управленческих решений. Соотнесите название и характеристику параметров среды:

Параметры среды		Характеристика параметров среды	
1	Неопределенность	А	Очень большое количество факторов, которые необходимо учитывать в процессе принятия решения, а также их тесную взаимосвязь и взаимовлияние друг на друга
2	Динамичность	Б	Это главный параметром – недостаточность релевантной информации для выбора управленческих альтернатив
3	Сложность	В	Постоянная и высокая степень изменчивости внутри- и

			внешне организационных факторов
--	--	--	---------------------------------

Ответ

1	2	3
Б	В	А

6) Соотнесите подход к принятию управленческих решений руководителя и его характеристики:

Подход		Характеристика подхода	
1	Интуитивный	А	Обосновывается с помощью объективного аналитического процесса и не зависит от прошлого опыта
2	Основанный на суждениях	Б	Выбор, обусловленный знаниями или накопленным опытом – здравым смыслом; дешевый и быстрый способ, но подходит лишь для повторяющихся ситуаций и смещает решения руководителя в сторону уже знакомых ему направлений
3	Рациональный	В	«Внутреннее озарение», свойственен для руководителей высшего звена

Ответ

1	2	3
В	Б	А

7) Ознакомьтесь с ситуацией:

Вы – руководитель службы персонала. К вам обратились сотрудники отдела продаж с жалобой на своего начальника: г-н N во время работы находится только в своем кабинете, совещания не проводит, информацию от вышестоящего руководства не доводит, работой подчиненных не интересуется, подчиненные самостоятельно решают возникающие производственные вопросы и проблемы, премии сотрудникам выписывает вне зависимости от эффективности труда.

Определите стиль управления начальника службы продаж подчиненными. Обоснуйте его.

Ответ: либеральный (попустительский) стиль.

8) Ознакомьтесь с ситуацией:

Вы – специалист по управлению персоналом. В настоящее время открыта вакансия экономиста. В целях подбора эффективного сотрудника, помимо соответствия предъявляемых требований к образованию, – необходимо определить соответствие способностей и личных качеств, интересов и способностей.

Напишите, как называется система признаков, описывающих специальность «экономист», включающую в себя перечень норм и требований, предъявляемых этой специальностью к работнику. Дайте развернутый ответ.

Ответ: профессиограмма экономиста.

9) Прочитайте и определите последовательность этапов «воронки рекрутинга»:

А) Телефонное интервью

Б) Собеседование

В) Испытательный срок

Г) Отклики кандидатов

Д) Тестовый период

Ответ: Г – А – Б – Д – В

10) Для каждого нового сотрудника создаётся план, который учитывает его индивидуальные потребности и рабочие задачи.

Прочитайте и определите последовательность этапов психологического сопровождения адаптации персонала.

А) Новичок изучает цели и задачи организации, её структуру, внутренний распорядок и знакомится с коллегами. Он сравнивает свои ожидания с реальным положением дел в компании, а также принимает решение, стоит ли оставаться в ней работать на постоянной основе.

Б) Специалист привыкает к месту работы. Он чётко знает свои обязанности, осознаёт свою ценность для команды и минимально нуждается в сторонней помощи. У сотрудника достаточно знаний и навыков, чтобы самому обучать новичков.

В) Знакомство с компанией и её представителями. На этом этапе компания должна предоставить чёткий список требований к кандидату и объективную информацию о работодателе.

Г) Сотрудник уже разобрался в устройстве компании и теперь узнаёт её в деталях. Все действия специалиста контролирует куратор — разбирает с ним ошибки, даёт оценку работы. Кроме того, на этом этапе новичок налаживает взаимоотношения с другими членами команды и руководством. Обычно стадия приспособления занимает 3–6 месяцев, в редких случаях — до 12 месяцев.

Ответ: В – А – Г – Б

Критерии оценки результатов тестирования

менее 55% правильных ответов – неудовлетворительно (не зачтено)

55 – 74% правильных ответов – удовлетворительно (зачтено)

75 – 94 % правильных ответов – хорошо (зачтено)

95 – 100% правильных ответов – отлично (зачтено)

4.2. Самостоятельная работа обучающегося

Таблица 4 – Перечень вопросов и заданий для самостоятельной работы

Код компетенции	Оценочные средства	
	наименование раздела	вопросы и задания
УК-10 ПК-6	Раздел I. Введение в организационную психологию	проверка ведения конспекта, глоссарий, практические задания, тестовые задания, контрольные вопросы по теме, дискуссия по вопросам
	Раздел II. Психология организационных процессов	