

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»

---

Факультет психологии и педагогики  
Кафедра педагогики и психологии

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ «Утверждаю»  
« 27 » \_\_\_\_\_ 20 19

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Б1.Б.39 Организационная психология**  
наименование дисциплины / практики

**37.03.01 Психология**  
шифр и наименование направления подготовки

**Психология развития и образования**  
наименование профиля подготовки

Москва 2019

Составитель / составители: МГГЭУ, кафедра, педагогики и психологии, доцент Руденко И.Л.

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры педагогики и психологии  
протокол № 1 от « 29 » 08 20 18 г.

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании  
кафедры педагогики и психологии,  
протокол № 1 от « 29 » 08 20 19 г.  
Заведующий кафедрой Жид / Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании  
кафедры Жид,  
протокол № 13 от « 18 » 06 20 20 г.  
Заведующий кафедрой Жид / Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании  
кафедры \_\_\_\_\_,  
протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.  
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании  
кафедры \_\_\_\_\_,  
протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.  
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / Ф.И.О/

## Содержание

1	Паспорт фонда оценочных средств дисциплине «Организационная психология» направления 37.03.01 «Психология» (квалификация – бакалавр).....	4
3	Примерный перечень оценочных средств .....	6
4	Описание показателей и критериев оценивания результатов обучения на различных этапах формирования компетенций .....	8
5	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций .....	11
6	Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации ...	12

## 1. Паспорт фонда оценочных средств

по дисциплине «Организационная психология»

Таблица 1

№ п/п	Контролируемые разделы (темы), дисциплины <sup>1</sup>	Коды компетенций	Оценочные средства - наименование	
			текущий контроль	промежуточная аттестация
<b>Раздел 1. Введение в организационную психологию.</b>				
1	Тема 1.1. Организационная психология в системе психологического знания.	ОК-6 ПК-9	Выступление на семинаре, тестирование и/или устный опрос (Коллоквиум, реферат, дискуссия)	<i>Вопросы к экзамену</i>
2	Тема 1.2. Теоретико-методологические основы организационной психологии.	ОК-6 ПК-9	Выступление на семинаре, тестирование и/или устный опрос (Коллоквиум, реферат, дискуссия)	<i>Вопросы к экзамену</i>
<b>Раздел 2. Организация и ее структура как предмет психологического изучения.</b>				
3	Тема 2.1. Общая характеристика организации.	ОК-6 ПК-9	Выступление на семинаре, тестирование и/или устный опрос (Коллоквиум, реферат, дискуссия)	<i>Вопросы к экзамену</i>
4.	Тема 2.2. Содержание и типология организационной структуры.	ОК-6 ПК-9	Выступление на семинаре, тестирование и/или устный опрос (Коллоквиум, реферат, дискуссия)	<i>Вопросы к экзамену</i>
<b>Раздел 3. Психологическое обеспечение функционирования организации.</b>				
5	Тема 3.1. Прикладные проблемы организационной психологии.	ОК-6 ПК-9	Выступление на семинаре, тестирование и/или устный опрос (Коллоквиум, реферат, дискуссия)	<i>Вопросы к экзамену</i>

<sup>1</sup> Наименование раздела (темы) берется из рабочей программы дисциплины.

6	Тема 3.2. Процессы организации и реорганизации.	ОК-6 ПК-9	Выступление на семинаре, тестирование и/или устный опрос (Коллоквиум, реферат, дискуссия)	<i>Вопросы к экзамену</i>
---	---	--------------	--	---------------------------

Таблица 2

Перечень компетенций:

<b>Код компетенции</b>	<b>Содержание компетенции</b>
ОК-6	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-9	Способность к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях

## 2. Перечень оценочных средств<sup>2</sup>

Таблица 3

№	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Коллоквиум	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Круглый стол (дискуссия, полемика, диспут, дебаты)	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)
3	Тест	Средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося путем выбора им одного из нескольких вариантов ответов на поставленный вопрос. Возможно использование тестовых вопросов, предусматривающих ввод обучающимся короткого и однозначного ответа на поставленный вопрос.	Тестовые задания

*Приведенный перечень оценочных средств при необходимости может быть дополнен преподавателем.*

---

<sup>2</sup> Указываются оценочные средства, применяемые в ходе реализации рабочей программы данной дисциплины.

**3. Описание показателей и критериев оценивания результатов обучения на различных этапах формирования компетенций**

Таблица 4

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Показатели достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения
ПК-9 способность к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	ПК-9-3.1. базовые процедуры анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционирования людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях	Отсутствие представлений о базовые процедуры анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционирования людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	ПК-9-3.2. базовые процедуры анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционирования людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях	Имеет лишь фрагментарное представления о базовых процедурах анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционирования людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	ПК-9-3.3. базовые процедуры анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционирования людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях	Имеет недостаточно полное представление о базовых процедурах анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционирования людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	ПК-9-3.4. базовые процедуры анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционирования людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях	Имеет сформированные систематические представления о базовых процедурах анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционирования людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях
		<b>Умеет</b>	
	Недостаточный уровень	ПК-9-У.1. реализовывать базовые процедуры анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях	Не умеет реализовывать базовые процедуры анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях
Базовый уровень	ПК-9-У.2. реализовывать базовые процедуры анализа проблем человека,	Умеет реализовывать базовые процедуры анализа проблем человека, социализации индивида,	





		деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях	людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях
--	--	--	---

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Показатели достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения
ОК-6 Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	ОК-6.1. правила и приемы работы в коллективе	Не имеет четкого представления о правила и приемы работы в коллективе
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	ОК-6.2. правила и приемы работы в коллективе	Знает основные правила и приемы работы в коллективе
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	ОК-6.3. правила и приемы работы в коллективе	Понимает специфику работы в коллективе
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	ОК-6.4. правила и приемы работы в коллективе	Уверенно знает правила и приемы работы в коллективе
		<b>Умеет</b>	
	Недостаточный уровень	ОК-6.1. толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе	Не умеет толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе
	Базовый уровень	ОК-6.2. толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе	Умеет недостаточно толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе
	Средний уровень	ОК-6.3. толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе	Умеет толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе
	Высокий уровень	ОК-6.4. толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе	Умеет эффективно и толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе
		<b>Владеет</b>	
	Недостаточный уровень	ОК-6.1. навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Не владеет навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	Базовый уровень	ОК-6.2. навыками работы в коллективе,	Поверхностно владеет навыками работы в коллективе,

		толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	Средний уровень	ОК-6.3. навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Владеет навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	Высокий уровень	ОК-6.4. навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Уверенно владеет навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

#### **4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения**

По видам заданий приводится описание того, каким образом необходимо выполнить данное задание, способы и механизмы его выполнения, выбор номера варианта и др. Примеры методических материалов, определяющих процедуру оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций:

- Методические указания по разработке оценочных средств
- Иные методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения в ходе реализации рабочей программы дисциплины

## **5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации**

### **Вопросы для устного опроса**

*(Коллоквиум, дискуссия)*

#### **Раздел 1. Введение в организационную психологию.**

Тема 1.1. Организационная психология в системе психологического знания.

1. Понятие, предмет и задачи организационной психологии.
2. Методы организационной психологии.
3. Области применения организационной психологии.

Тема 1.2. Теоретико-методологические основы организационной психологии.

1. История возникновения и развития организационной психологии.
2. Теоретические основы организационной психологии.
3. Системный подход в организационной психологии.
4. Методологические основы организационной психологии.

Раздел 2. Организация и ее структура как предмет психологического изучения.

Тема 2.1. Общая характеристика организации.

1. Системная сущность организации.
2. Организация как открытая система.
3. Жизненный цикл организации.

Тема 2.2. Содержание и типология организационной структуры.

1. Организационная структура и ее составляющие.
2. Типология организационных структур.
3. Факторы выбора организационной структуры.
4. Иерархические и адхократические организационные структуры.

Раздел 3. Психологическое обеспечение функционирования организации.

Тема 3.1. Прикладные проблемы организационной психологии.

1. Процесс формирования организационного поведения.
2. Организационный климат и организационная культура.
3. Модели организационной культуры, компоненты и типы.
4. Условия изменения организационной культуры.
5. Организационный конфликт.

Тема 3.2. Процессы организации и реорганизации.

1. Диагностика организации.
2. Разработка стратегии организации.
3. Этапы реорганизации.
4. Введение изменений в организационный процесс.
5. Организация процесса управления переменами.

Контролируемые компетенции: **ОК-6; ПК-9**

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценивания<sup>3</sup>:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если: уверенно владеет навыками постановки и организации научно-исследовательской и практической деятельности;
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если: хорошо владеет навыками постановки и организации научно-исследовательской и практической деятельности;
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если владеет фрагментарными навыками постановки и организации научно-исследовательской и практической деятельности;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если не владеет навыками постановки и организации научно-исследовательской и практической деятельности.

---

<sup>3</sup> Приводятся, если используются критерии оценивания результатов обучения, не описанные в табл.4/ отличающиеся от описанных в табл. 4

### Тематика рефератов, творческих заданий и т.п.

1. Место организационной психологии в системе научного знания
2. Область и предмет исследования организационной психологии
3. Уровни анализа в организационной психологии
4. Перспективы развития организационной психологии
5. Исследование в организационной психологии
6. Области применения организационной психологии
7. Связь организационной психологии с менеджментом
8. Направления профессиональной деятельности организационного психолога
9. Функции психолога в организации
10. Задачи психолога в организации
11. Этапы работы психолога в организации
12. Основные характеристики организации
13. Организация как открытая система
14. Внешняя среда организации
15. Внутренняя среда организации
16. Организация в континууме централизация — децентрализация
17. Этапы жизненного цикла организации
18. Понятие производственно-хозяйственной системы и ее системные признаки
19. Факторы выбора организационной структуры
20. Механистическая организационная структура
21. Адхократическая (органическая) организационная структура
22. Модель ключевых элементов организации
23. Формализация организационного поведения
24. Линейная структура управления организацией
25. Функциональная структура управления организацией
26. Линейно-функциональная структура построения организации
27. Матричная структура управления организацией
28. Матрично-штабная структура управления организацией
29. Классические теории организации
30. Функциональное руководство по Ф.Тейлору
31. Организационные принципы А.Файоля
32. Бюрократическая теория организации М.Вебера
33. Организационная теория Л. Гьюлика—Л. Урвика
34. Организационная концепция «человеческих отношений»
35. Организационная концепция Д. Макгрегора
36. Тенденции развития индивида в организации в теории К. Арджириса
37. Организационная система Р. Ликерта.
38. Подход к определению организационной структуры У. Бенниса
39. Ситуационные теории организации
40. Роль технологии в организации
41. Организация как социотехническая система
42. Мотивы и потребности людей в организациях
43. Перепроектирование организационной структуры
44. Элементарные процессы структурных преобразований
45. Понятие организационной культуры
46. Структура организационной культуры
47. Содержание организационной культуры
48. Формирование организационной культуры
49. Изменение организационной культуры
50. Организационное развитие



51. Типы организационного развития
52. Планирование организационного развития
53. Методы организационного развития
54. Этапы разработки и внедрения программы организационного развития
55. Реорганизация организации
56. Модель «шести ячеек» М. Вайсборда и модель «7С»
57. Модель диагностики Надлера-Ташмена
58. Введение изменений в организационный процесс
59. Этапы реорганизации
60. Организация процесса управления переменами
61. Сопротивление организационным изменениям
62. Индивидуальные и организационные виды сопротивления
63. Формы сопротивления организационным изменениям
64. Сопротивление личности и группы изменениям в организации
65. Причины сопротивления изменениям в организации
66. Основные этапы сопротивления персонала переменам
67. Феномен Рингельманна
68. Хоуторнские эксперименты
69. Классификация групп в организации
70. Значение экспериментов Зимбардо для организационной психологии
71. Система организационного общения
72. Типы коммуникационных сетей организационного общения
73. Пути повышения эффективности общения в организации
74. Проблема нормы и патологии в организационном поведении
75. Ценности общества и стратегия организации
76. Взаимосвязь между аттитюдами и организационным поведением
77. Природа конфликта в организации
78. Особенности конфликтов в организации
79. Причины и последствия конфликта в организации
80. Управление конфликтом в организации

Контролируемые компетенции: ОК-6; ПК-9

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценивания<sup>4</sup>:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если: уверенно владеет навыками постановки и организации научно-исследовательской и практической деятельности;
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если: хорошо владеет навыками постановки и организации научно-исследовательской и практической деятельности;
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если владеет фрагментарными навыками постановки и организации научно-исследовательской и практической деятельности;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если не владеет навыками постановки и организации научно-исследовательской и практической деятельности.

---

<sup>4</sup> Приводятся, если используются критерии оценивания результатов обучения, не описанные в табл.4/ отличающиеся от описанных в табл. 4

## Тестовые задания

1. Одним из основоположников организационной психологии является:

- А) М.Вебер
- Б) Ф.Тейлор
- В) В.Врум
- Г) Ф. Герцберг
- Д) Д. Адамс

2. Признание организационной психологии как самостоятельной дисциплины произошло:

- А) 1973 году
- Б) 1953
- В) 1963
- Г) 1993
- Д) 1983

3. Термин организационная культура ввел:

- А) Э.Мэйо,
- Б) Файоль,
- В) Э.Шейн,
- Г) Рингельман
- Д) Меде

4. Группа, состав которой интегрирован наилучшим образом, где все члены группы в наибольшей мере разделяют цели групповой деятельности и те ценности, которые связаны с этой деятельностью означает:

- А) совместимость
- Б) сплоченность
- В) конформность
- Г) ассертивность
- Д) аттракция

5. Показатель личностного отношения человека к своему труду и членам группы:

- А) удовлетворенность
- Б) сработанность
- В) продуктивность
- Г) сплоченность
- Д) результативность

6. Что не относится к социально-психологическим факторам эффективности организации (по Ю. П. Платонову)

- А) Целенаправленность.
- Б) Мотивированность
- В) Эмоциональность
- Г) Интегративность.
- Д) Рентабельность

7. Определите в каких предприятиях, службах приемлема формализованная культура:

- А) адвокатские конторы
- Б) инвестиционные

- В) торговые
- Г) промышленные предприятия
- Д) рекламные агентства

8. Двухфакторная модель теории мотивации, показывающая удовлетворенность работой принадлежит:

- А) Ф. Герцбергу
- Б) Е. Локку;
- В) Д. Адамсу
- Г) Д. Мак-Грегору
- Д) В. Вруму

9. Автор теории мотивации, в которой сравнивается то, что работники получили за свою работу (материальное ли морально вознаграждение), с тем, что они вложили ( время, знания):

- А) Д. Адамс
- Б) Ф. Герцбергу
- В) Е. Локку;
- Г) Д. Мак-Грегору
- Д) В. Вруму

10. Команда, состоящая из высоко способных индивидуумов, но работающая недостаточно эффективно:

- А) Эффект Рингельмана
- Б) Канадский эффект
- В) Эффект «Синдром Аполлона»
- Г) Эффект «Двойной Аполло»
- Д) Синдром Белбина

11. Определите к какому мотивационному типу относится сотрудник, которого интересует содержание работы, трудные задания, считает важной свободу в оперативных действиях:

- А) Инструментальный
- Б) Люмпенизированный
- В) Профессиональный
- Г) Патриотический
- Д) Хозяйский

12. Определите тип сети, в которой общение среди членов группы ограничено несколькими каналами, где основной поток информации проходит через ключевую позицию в сети называется:

- А) Централизованная сеть
- Б) Децентрализованная
- В) Структурная
- Г) Многоканальная
- Д) Вариативная

13. Типология Хейманса—Ле Сенна определяет насколько у сотрудника выражена:

- А) Эмоциональность и Активность
- Б) Мышление—Чувствование
- В) Экстраверсия—Интроверсия
- Г) Сенсорность -Интуиция
- Д)Решение—Восприятие»

14.В типологии Майерс—Бриггс в зависимости от преобладания данных характеристик ISTJ (интроверт, сенсорный, мыслительный, решающий), рекомендуется профессия:

- А) санитары, заведующие канцеляриями, воспитатели, библиотекари, санитарные врачи.
- Б) администраторы и менеджеры, дантисты, полицейские и следователи, ревизоры и фининспектора, военные.
- В) санитары, заведующие канцеляриями, воспитатели, библиотекари, санитарные врачи.
- Г) адвокаты, ученые, специалисты по компьютерным системам, инженерных химии, преподаватели университетов.
- Д) психологи и психиатры, писатели, художники и редакторы, учителя, воспитатели, музыканты и композиторы.

15.Автор мотивационной теории, получившей название «теории Z, базирующейся на принципах доверия:

- А) Д. Мак-Грегор;
- Б) Д. Мак- Клелланд;
- В) У. Оучи
- Г) Ф. Герцберг
- Д) Е.Локк

16.Укрепление самоуправления в группе, высокая степень сплоченности, демократический стиль управления, коллегиальность при принятии решения это:

- А) номинальная группа
- Б) ассоциативная
- В) кооперация
- Г) коллектив
- Д) диффузная

17. Определите тип структуры управления:

Руководители подразделений низших ступеней подчиняются одному руководителю, принцип единоначалия, вертикальная иерархия, отсутствие гибкости и адаптивности не позволяет ей решать комплексные задачи:

- А) функциональная структура;
- Б) линейная структура;
- В) органическая структура;
- Г) матричная структура;
- Д) механистическая структура.

18. Определите порядок этапов в модели изменений в организации по К. Левину:

- А) замораживание, размораживание, изменение, напряжение;

- Б) размораживание, замораживание, изменение, напряжение;
- В) напряжение, размораживание, изменение, замораживание;
- Г) изменение, замораживание, размораживание, напряжение.
- Д) напряжение; изменение, размораживание, замораживание

19. Организационная культура, в которой сотрудники ориентированы на результат, на решение поставленных задач и достижение измеримых целей:

- А) Бюрократическая
- Б) Предпринимательская
- В) Конкурентная
- Г) Клановая
- Д) Центростремительная

20. К процессуальным методам организационного развития относят:

- А) ротацию кадров
- Б) создание автономных рабочих групп
- В) обогащение и «расширение» трудового процесса
- Г) гибкий график работы
- Д) тренинги чувствительности

21. Совокупность внутрифирменных принципов и правил взаимоотношения персонала, своеобразная система ценностей, убеждений:

- А) миссия
- Б) философия организации
- В) ритуалы
- Г) стратегическая цель
- Д) оперативная цель

22. Автор типологии корпоративной культуры, в которую входят такие аспекты, как индивидуализм, коллективизм, дистанцирование власти, стремление избегать неопределенности :

- А) Р. Акофф
- Б) Г. Хофштед
- В) С. Ханди
- Г) Д. Дейл
- Д) К. Кеннеди

23. Тип культуры, в которой высокая степень привлечения работников к установлению целей, но низкая степень привлечения к выбору средств для достижения целей:

- А) Корпоративная
- Б) Консультативная В) «Партизанский»
- Г) Предпринимательская
- Д) Культура перспектив

24. Второй кризисный период у мужчин- «кризис карьерного роста»

наблюдается:

- А) с 17-22 лет
- Б) с 25-26 лет
- В) с 28-33лет
- Г) с 37-39 лет
- Д) с 40-45

25.Группа сотрудников, находящаяся на этапе развития, для которой характерно частичное согласование целей и мотивов, имеющая элементы совместной деятельности, структура взаимоотношений не охватывает всех членов группы:

- А) номинальная
- Б) ассоциативная
- В) кооперация
- Г) диффузная
- Д) коллектив

26.Определите структуру неформальной группировки в коллективе: данная структура имеет двух лидеров, не очень хороший психологический климат, наибольший дискомфорт испытывают члены группы, занимающие крайние позиции в структуре:

- А) конверт
- Б) игрек
- В) крест
- Г) диада
- Д) цепочка

27.Определите профессионально-ролевой тип сотрудника, занимаемую в коллективе (по Дафт Р.): проводит реальную проверку идеи, ищет недостатки, устанавливает реалистичные критерии:

- А) защитник
- Б) организатор
- В) изобретатель
- Г) критик
- Д) эрудит

28.Определите профессионально-ролевой тип сотрудника, занимаемую в коллективе по присущим им качествам (по Е. К. Завьялову): легко вступает в контакт, быстро узнает обо всем новом, легко разрешает возникающие трудности:

- А) практик-организатор
- Б) председатель
- В) оформитель решений
- Г) разведчик ресурсов
- Д) доводчик

29.Определите форму проявления мотива сотрудника: осознание условий и средств достижения желаемого, проявляющееся в «инструментальном планировании» процесса достижения желаемого:

- А) склонность
- Б) намерение

- В) интерес
- Г) убеждение
- Д) стремление

30.В содержание структуры личности сотрудника в социальнопсихологический блок по К.К. Платонову входит:

- А) пол
- Б) возраст
- В) восприятие
- Г) умения
- Д) мотивационная сфера

Контролируемые компетенции: **ОК-6; ПК-9**

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценивания<sup>5</sup>:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если: уверенно владеет навыками постановки и организации научно-исследовательской и практической деятельности;
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если: хорошо владеет навыками постановки и организации научно-исследовательской и практической деятельности;
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если владеет фрагментарными навыками постановки и организации научно-исследовательской и практической деятельности;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если не владеет навыками постановки и организации научно-исследовательской и практической деятельности.

---

<sup>5</sup> Приводятся, если используются критерии оценивания результатов обучения, не описанные в табл.4/ отличающиеся от описанных в табл. 4

## Вопросы к экзамену

1. Место организационной психологии в системе научного знания
2. Область и предмет исследования организационной психологии
3. Уровни анализа в организационной психологии
4. Перспективы развития организационной психологии
5. Исследование в организационной психологии
6. Области применения организационной психологии
7. Связь организационной психологии с менеджментом
8. Направления профессиональной деятельности организационного психолога
9. Функции психолога в организации
10. Задачи психолога в организации
11. Этапы работы психолога в организации
12. Основные характеристики организации
13. Организация как открытая система
14. Внешняя среда организации
15. Внутренняя среда организации
16. Организация в континууме централизация — децентрализация
17. Этапы жизненного цикла организации
18. Понятие производственно-хозяйственной системы и ее системные признаки
19. Факторы выбора организационной структуры
20. Механистическая организационная структура
21. Адхократическая (органическая) организационная структура
22. Модель ключевых элементов организации
23. Формализация организационного поведения
24. Линейная структура управления организацией
25. Функциональная структура управления организацией
26. Линейно-функциональная структура построения организации
27. Матричная структура управления организацией
28. Матрично-штабная структура управления организацией
29. Классические теории организации
30. Функциональное руководство по Ф.Тейлору
31. Организационные принципы А.Файоля
32. Бюрократическая теория организации М.Вебера
33. Организационная теория Л. Гьюлика—Л. Урвика
34. Организационная концепция «человеческих отношений»
35. Организационная концепция Д. Макгрегора
36. Тенденции развития индивида в организации в теории К. Арджириса
37. Организационная система Р. Ликерта.
38. Подход к определению организационной структуры У. Бенниса
39. Ситуационные теории организации
40. Роль технологии в организации
41. Организация как социотехническая система
42. Мотивы и потребности людей в организациях
43. Перепроектирование организационной структуры
44. Элементарные процессы структурных преобразований
45. Понятие организационной культуры
46. Структура организационной культуры
47. Содержание организационной культуры
48. Формирование организационной культуры
49. Изменение организационной культуры
50. Организационное развитие
51. Типы организационного развития



52. Планирование организационного развития
53. Методы организационного развития
54. Этапы разработки и внедрения программы организационного развития
55. Реорганизация организации
56. Модель «шести ячеек» М. Вайсборда и модель «7С»
57. Модель диагностики Надлера-Ташмена
58. Введение изменений в организационный процесс
59. Этапы реорганизации
60. Организация процесса управления переменами
61. Сопротивление организационным изменениям
62. Индивидуальные и организационные виды сопротивления
63. Формы сопротивления организационным изменениям
64. Сопротивление личности и группы изменениям в организации
65. Причины сопротивления изменениям в организации
66. Основные этапы сопротивления персонала переменам
67. Феномен Рингельманна
68. Хоуторнские эксперименты
69. Классификация групп в организации
70. Значение экспериментов Зимбардо для организационной психологии
71. Система организационного общения
72. Типы коммуникационных сетей организационного общения
73. Пути повышения эффективности общения в организации
74. Проблема нормы и патологии в организационном поведении
75. Ценности общества и стратегия организации
76. Взаимосвязь между аттитюдами и организационным поведением
77. Природа конфликта в организации
78. Особенности конфликтов в организации
79. Причины и последствия конфликта в организации
80. Управление конфликтом в организации

Контролируемые компетенции: **ОК-6; ПК-9**

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценивания :

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если: уверенно владеет навыками постановки и организации научно-исследовательской и практической деятельности;
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если: хорошо владеет навыками постановки и организации научно-исследовательской и практической деятельности;
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если владеет фрагментарными навыками постановки и организации научно-исследовательской и практической деятельности;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если не владеет навыками постановки и организации научно-исследовательской и практической деятельности.